Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 179 del 17 luglio 1962.

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Martedì, 17 luglio 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650 841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 6508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **800.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Modena e Terni.

DECRETO DEL PRESIDENNE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **801.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Caserta, Latina e Vercelli.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **802.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto della Toscana.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **803.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla mietitura e trebbiatura del frumento, cereali minori e semenzine della provincia di Verona.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **804.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei professori d'orchestra, assunti con contratto a tempo determinato, dipendenti dai teatri e cinema-teatri ove agiscono imprese di operetta, rivista, varietà e avanspettacolo della provincia di Piacenza.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **805.**

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie giurate di riserve di caccia e di aziende agricole della provincia di Firenze.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 800.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Modena e Terni.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Modena:

il contratto collettivo 3 settembre 1949, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori e il Libero Sindacato Provinciale Tecnici ed Impiegati di Aziende Agricole, la Sezione Provinciale Tecnici e Dirigenti di Aziende Agricole, al quale ha aderito, in data 20 settembre 1960, la Confederterra Provinciale;

l'accordo collettivo 1 agosto 1958, stipulato tra la Associazione Provinciale Agricoltori e la Sezione Provinciale Tecnici e Dirigenti di Aziende Agricole, il Sindacato Provinciale Impiegati e Tecnici Agricoli;

Visto, per la provincia di Terni, il contratto collettivo integrativo 1 febbraio 1956, e relativa tabella, stipulato tra l'Unione Provinciale dell'Agricoltura, l'Associazione Provinciale Concedenti a Mezzadria e l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali; al quale hanno aderito, in data 10 luglio 1960, l'Unione Sindacale Provinciale del Lavoro - C.I.S.L. -, La Camera Confederale del Lavoro - C.G.I.L. -, la Camera Provinciale del Lavoro - U.I.L., in data 14 luglio 1960, l'Unione Provinciale del Lavoro - C.I.S.N.A.L.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 26 della provincia di Modena, in data 29 settembre 1960 e n. 14 della provincia di Terni, in data 30 agosto 1960, dei contratti e dell'accordo sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti da aziende agricole e forestali:

per la provincia di Modena, il contratto collettivo 3 settembre 1949, l'accordo collettivo 1 agosto 1958;

per la provincia di Terni, il contratto collettivo integrativo 1 febbraio 1956;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Modena e Terni.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 151, *foglio n.* 35. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 3 SETTEMBRE 1949 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI MODENA

L'anno 1949 il giorno 3 settembre in Modena, presso a locale Associazione Provinciale degli Agricoltori,

tra

'Associazione Provinciale Agricoltori della Provincia di Modena, rappresentata dal suo Presidente dott. *Francesco Molinari* assistito dal Direttore dott. *Aristodemo Cerea,*

e

il Libero Sindacato Provinciale Tecnici ed Impiegati di Aziende Agricole rappresentato dai signori per. agrario *Pianesani Alfonso, Camurri Umberto, Zaniboni Angelo, Cocchi Arturo, Barozzi Luigi, Davoli Gioacchino* e dal suo Segretario *Cavazzoli Silvio* assistiti dal sig. *Leone Vanni,* dirigente della Liberterra e dal sig. *Lugli Gaetano;* la Sezione Provinciale Tecnici e Dirigenti di Aziende Agricole, rappresentata dal dott. *Franco Benassi,* assistito dal dott. *Luigi Rosi;*

si è stipulato il seguente contratto collettivo di lavoro da valere per gli impiegati e tecnici dipendenti da aziende agricole e forestali della provincia di Modena, il quale sostituisce a tutti gli effetti il contratto nazionale di categoria stipulato a Roma dalle organizzazioni sindacali interessate il 30 luglio 1938:

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° novembre 1948, avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della scadenza.

Il presente contratto resterà in vigore fino alla data in cui sarà stipulato e sottoscritto, a seguito di disdetta come sopra, un nuovo contratto.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro agricoli (proprietari con beni affittati, conduttori a qualsiasi titolo di azienda agricola, esercenti attività affini o connesse con l'agricoltura) e gli impiegati di aziende agricole e forestali.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati agricoli cui il presente contratto si applica si classificano in impiegati tecnici ed amministrativi di concetto ed impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine.

IMPIEGATI DI CONCETTO

Sono impiegati di concetto coloro che collaborano col conduttore o chi per esso nell'organizzazione dell'azienda nel campo tecnico o amministrativo ed in entrambi, con maggiore o minore autonomia di concezione e apporto di iniziativa, nell'ambito delle facoltà loro affidate e secondo le consuetudini locali.

In base a tale definizione la classifica degli impiegati tecnici e amministrativi per la provincia di Modena è la seguente:

1ª Categoria: *Direttori tecnici e amministrativi.*

Che non essendo dirigenti di azienda, ai sensi dei DD.MM. 10 e 22 luglio 1935, con autonomia di concezione e con apporto di iniziativa, collaborano direttamente col conduttore e col dirigente, nella organizzazione dell'azienda per il maggiore rendimento della attività cui sono preposti.

2ª Categoria: *Agenti o fattori e capi contabili.*

Con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per esso e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica collaborano nella gestione della azienda.

3ª Categoria: *Capi reparto e contabili.*

In base alle direttive ricevute esplicano la propria capacità professionale sovraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti con corrispondente responsabilità tecnica e amministrativa.

4ª Categoria: *Sottoagenti.*

Secondo le particolari direttive loro impartite esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico o ammini-

strativo, inerenti all'attività della azienda, rispondendo di fronte ai superiori da cui dipendono della esatta esecuzione degli specifici compiti loro affidati.

IMPIEGATI D'ORDINE

Sono impiegati d'ordine coloro che nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto di iniziative, assolvono determinate mansioni nel campo tecnico o amministrativo, alle dirette dipendenze del conduttore o chi per lui o anche del personale di concetto.

In base a tale definizione la classifica degli impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine per la provincia di Modena, è la seguente:

1ª CATEGORIA: *Addetti a servizi o reparti* (*aiuto contabili, magazzinieri, cantinieri, stenodattilografi, ecc.*).

Curano, sotto la guida del datore di lavoro e degli impiegati di concetto, e seguendone le istruzioni, il disbrigo di operazioni colturali e le lavorazioni industriali, vigilando sull'opera e sulla disciplina dei dipendenti, ovvero il disbrigo di operazioni contabili ed amministrative, rispondendo dei risultati delle attività cui sono preposti.

2ª CATEGORIA: *Assistenti, caporali e ausiliari* (*scritturali, amanuensi, dattilografi e guardie giurate*).

Alle dipendenze del personale di concetto collaborano con esso e assolvono di volta in volta le mansioni a loro ordinate.

In particolare, gli assistenti curano il disbrigo di tutte le operazioni inerenti l'assunzione al lavoro della mano d'opera ed il disbrigo delle operazioni relative, nonchè la vigilanza sui coloni e sui lavoratori in genere.

3ª CATEGORIA: *Subalterni* (*custodi, guardiani, commessi, fattorini, uscieri*).

Assolvono le mansioni di volta in volta loro affidate.

N. B.: Gli aventi titolo di studio, di scuola media superiore, non possono essere inquadrati nel gruppo, impiegati d'ordine.

RETRIBUZIONE IN DENARO IN VIGORE DAL 1° NOVEMBRE 1948

Le retribuzioni in denaro spettanti agli impiegati e tecnici dipendenti da aziende agricole e forestali vengono stabilite nel modo seguente:

1° GRUPPO - Impiegati di concetto

DENOMINAZIONE	ESTENSIONE DELL'AZIENDA				
	oltre i 300 Ha Lire	da 151 a 300 Ha Lire	da 91 a 150 Ha Lire	da 51 a 90 Ha Lire	fino a 50 Ha Lire
1ª Categoria:					
Direttori tecnici ed amministrativi	50.000	46.000	—	—	—
2ª Categoria:					
Agenti o fattori e capocontabili	40.500	40.500	40.500	36.500	—
3ª Categoria:					
Capi reparto e contabili	38.000	38.000	38.000	34.000	—
4ª Categoria:					
Sottoagenti	33.900	33.900	33.900	30.500	27.500

2° GRUPPO - Impiegati d'ordine

DENOMINAZIONE	oltre i 300 Ha	da 151 a 300 Ha	da 91 a 150 Ha	da 51 a 90 Ha	fino a 50 Ha
1ª Categoria:					
Addetti a servizi od a reparti	30.000	30.000	—	—	—
2ª Categoria:					
Assistenti (caporali) o ausiliari	28.500	28.500	28.500	25.500	25.500
3ª Categoria:					
Subalterni	25.000	25.000	25.000	23.000	23.000

Gli stipendi di cui sopra s'intendono suddivisi in paga base e contingenza. La contingenza è per tutte le categorie di L. 13.168, la paga base il rimanente a completamento di ogni singolo stipendio.

Resta inteso che gli stipendi di cui al presente articolo saranno maggiorati o diminuiti nella paga base o nella contingenza a seconda delle variazioni in più o in meno, che subiranno gli stipendi degli impiegati della industria della provincia di Modena, ed alla medesima data.

Gli stipendi di cui alla tabella sopra precisata, solamente agli effetti degli aggiornamenti avvenire, si intendono determinati alla data di sottoscrizione del presente contratto.

N. B. : Mentre l'Associazione agricoltori intendeva riferire le eventuali variazioni di stipendio al costo indice vita stabilito dalle statistiche ufficiali per l'agricoltura, solo in seguito alla insistenza del Libero Sindacato Provinciale Impiegati e Tecnici di aziende agricole, ha acceduto alla richiesta di riferire tali variazioni in più o in meno dello stipendio, al sistema della scala mobile contingenza in atto per l'industria.

Art. 4.

CONTEMPORANEA PRESTAZIONE IMPIEGATIZIA IN PIU' AZIENDE

Qualora l'impiegato presti la sua opera contemporaneamente in più aziende, ciascun rapporto sarà così regolato distintamente.

In questo caso però non si applicano le norme inerenti ai minimi di stipendio, alle ferie annuali ed all'orario di lavoro, mentre conservano efficacia tutte le altre norme contenute nel presente contratto.

Lo stipendio convenuto ed il lavoro richiesto devono essere precisati nella lettera di assunzione.

Quanto sopra si applica nel caso di rapporti caratterizzati dall'insieme dei seguenti fondamentali elementi:

a) rapporto continuativo fra i due contraenti;

b) collaborazione riferita al complesso della gestione aziendale;

c) vincolo di dipendenza dal datore di lavoro;

d) rimnurerazione periodica, comunque stabilita, del prestatore d'opera.

Quando invece non coesistono i quattro elementi sopra elencati, il rapporto è da considerarsi di libera professione e quindi da ritenersi escluso dalla disciplina del presente accordo.

Art. 5.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E A TERMINE

L'assunzione dell'impiegato può avvenire in qualunque epoca dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito fra le parti, si intende a tempo indeterminato.

Il contratto a termine deve risultare in modo esplicito dalla lettera di assunzione.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo documento scritto, anche in forma di lettera, il quale specifichi: la data di inizio del rapporto di impiego, la qualifica, l'eventuale periodo di prova e la retribuzione nei suoi vari elementi costitutivi.

Le clausole concordate dovranno essere informate alle norme sancite nel presente contratto e non potranno essere, nella loro portata complessiva, ad esse inferiori.

Ogni modifica delle condizioni di assunzione dovrà risultare da impegno scritto.

L'applicazione del presente contratto non viene meno al caso in cui anche in difetto, di impegno scritto, il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente esecuzione.

Le norme del presente contratto, escluse quelle relative al preavviso e alla indennità di anzianità, si applicano anche nel caso di contratto a termine.

Art. 6.

APPRENDISTATO

I giovani che per la prima volta vengono impiegati nell'azienda, potranno sottostare ad un periodo di apprendistato della seguente durata:

due anni per quelli di età inferiore agli anni 21

un anno per quelli di età superiore agli anni 21

Il datore di lavoro deve garantire l'efficacia del tirocinio, assicurare all'apprendista il suo sostentamento, con l'obbilgo di corrispondergli un compenso a seconda del rendimento.

Agli apprendisti non si applicano le norme del presente contratto, ma quando essi vengono assunti definitivamente nell'azienda, la loro anzianità sarà computata dal giorno in cui iniziarono la loro attività di apprendisti.

Al termine dell'apprendistato i datori di lavoro dovranno rilasciare un certificato che attesti l'avvenuto periodo di pratica.

I datori di lavoro non possono pretendere un nuovo apprendistato da coloro che siano muniti del certificato di cui sopra.

Coloro che abbiano compiuto il periodo di apprendistato presso la stessa azienda e che siano stati assunti, sono esclusi dal periodo di prova.

Art. 7.

PERIODO DI PROVA

In mancanza di impegno scritto o comunque di lettera di assunzione, l'impiegato si intende assunto senza prova ed alle condizioni del presente contratto.

Il periodo di prova viene stabilito in mesi 12 per gli impiegati di concetto appartenenti alla 1ª e 2ª categoria escluso il capo contabile, in mesi 6 per il capo contabile e gli impiegati di concetto appartenenti alla 3ª categoria, in mesi tre per gli impiegati di concetto e d'ordine appartenenti a tutte le altre categorie.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obblighi di preavviso e di indennità.

L'impiegato avrà però 30 giorni di tempo per lo sgombero dell'abitazione. Superato il periodo di prova l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma. Il periodo di prova deve computarsi agli effetti della anzianità di servizio. Qualora il contratto venga risolto durante il periodo di prova o al termine di esso, l'impiegato ha diritto allo stipendio per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta.

Qualora la risoluzione del rapporto avvenga per volontà del datore di lavoro, l'impiegato ha diritto anche alle spese di viaggio necessarie per tornare al luogo da dove proveniva quando è stato assunto.

Art. 8.

DISCIPLINA DEL RAPPORTO D'IMPIEGO

L'impiegato è tenuto ad esplicare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitogli dal datore di lavoro dedicando all'azienda, o a parte di essa, secondo le mansioni che gli sono state affidate, tutta la attività richiesta, sia nel campo tecnico, come in quello economico-amministrativo dalla normale gestione dell'azienda stessa, e attenendosi ai regolamenti e alle norme in uso nell'azienda, purchè non siano in contrasto con il presente contratto e con gli impegni individuali stipulati col datore di lavoro.

L'impiegato è responsabile di fronte al datore di lavoro o chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitogli

a) del buon andamento dell'azienda in rapporto al l'attività da lui prestata, secondo le attribuzioni specificate nell'atto di assunzione nei limiti ed in conformità delle direttive generali del proprietario o conduttore e in genere di ogni atto inerente al proprio ufficio;

b) della regolare, esatta tenuta e custodia dei libri di amministrazione, della cassa e delle documentazioni relative, quando queste gli vengano affidate;

c) dell'osservanza di leggi, regolamenti, ordinanze prefettizie, municipali e di altre autorità competenti, nonchè dell'osservanza dei contratti di lavoro, dei capitolati ed accordi di carattere sindacale ed economico ad essi assimilato.

Qualora l'impiegato si trovi nella impossibilità di provvedere tempestivamente all'osservanza delle leggi, regolamenti, ordinanze o comunque si trovi nella impossibilità di esercitare una qualunque funzione inerente al mandato ricevuto, deve informare tempestivamente e sempre nel minor tempo possibile il datore di lavoro o chi per esso.

L'impiegato assunto alle dipendenze di una sola azienda non potrà esplicare altra attività professionale o di qualsiasi genere, comunque compensata, salvo il caso di contrario accordo fra le parti.

Il datore di lavoro è tenuto a rispettare tutti gli impegni assunti verso l'impiegato ed a mantenere con esso rapporti improntati a collaborazione e cordialità.

Le responsabilità derivanti dall'osservanza delle norme di cui alla lettera *c)*, a scanso di equivoci e contestazioni, dovranno essere precisate con dichiarazione scritta, controfirmata dalle parti all'atto dell'inizio del contratto d'impiego.

Per quanto si attiene alle disposizioni di legge sulle tasse del bollo e quota I.G.E. la mancata precisazione scritta delle attribuzioni e delle responsabilità sollevera l'impiegato da ogni conseguenza.

Art. 9.

CAMBIAMENTO DI FUNZIONI E VARIAZIONI DI QUALIFICHE

Qualora le funzioni effettivamente svolte dall'impiegato superino con carattere continuativo e comunque per un periodo non inferiore a tre mesi i limiti della qualifica attribuitagli, l'impiegato ha diritto al passaggio alla qualifica superiore.

Se durante il rapporto d'impiego tale differenza di qualifica non venga riconosciuta dal datore di lavoro l'impiegato potrà far valere i suoi diritti all'atto della liquidazione per la risoluzione del rapporto.

La temporanea sostituzione dell'impiegato appartenente ad una qualifica superiore non dà diritto al sostituto di ottenere la qualifica stessa, ma dà diritto alla relativa retribuzione per il periodo della sostituzione.

La sostituzione è ammessa per ferie, malattie, permessi per esigenze famigliari e richiamo alle armi.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro si applicano le norme di legge tenendo conto degli impiegati amministrativi e di quelli tecnici di campagna, per i quali ultimi si fa riferimento alla legge che regola i rapporti per il personale addetto alle prestazioni agricole di campagna.

Art. 11

LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Il lavoro straordinario, cioè quello compiuto oltre l'orario normale, non potrà superare le due ore giornaliere o le 12 settimanali e dovrà essere compensato con l'aumento del 25 % sullo stipendio normale.

Il lavoro compiuto nei giorni festivi e in domenica è considerato straordinario e verrà compensato con lo aumento del 50% sullo stipendio normale.

Tuttavia anche per detti giorni l'impiegato non dovrà trascurare le operazioni inerenti alla continuazione della attività aziendale e altresì curare l'esecuzione di lavori di eccezionalità e di urgenza, senza che perciò gli sia dovuto compenso straordinario.

All'impiegato che ha prestato servizio in giorno di domenica, verrà accordato il riposo compensativo di 24 ore continuative in altro giorno della settimana.

L'importo del lavoro straordinario deve essere richiesto, registrato e normalmente corrisposto, a fine mese, comunque la liquidazione del lavoro straordinario deve essere richiesta e liquidata entro e non oltre la chiusura della contabilità dell'azienda riguardante l'anno agrario cui si riferisce la prestazione. Trascorso tale termine senza che sia stata presentata regolare richiesta, l'impiegato non potrà vantare successivamente diritto alcuno.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ NAZIONALI

Per quanto si riferisce ai giorni festivi, alle solennità civili, ed alle festività nazionali, si applicano le vigenti disposizioni di legge.

Art. 13.

FERIE ANNUALI

L'impiegato agricolo, dopo un anno di ininterrotto servizio, ha diritto ad un periodo annuale di ferie, continuando a percepire, per tale periodo, la normale retri-

buzione. Il periodo di ferie non potrà essere inferiore a giorni 30 per gli impiegati di concetto appartenenti alla 1ª e 2ª categoria; a giorni 20 per gli impiegati appartenenti alle altre categorie di concetto e d'ordine, in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni: di giorni 30 per le categorie di cui sopra in caso di anzianità di servizio superiore ai 5 anni.

Nei detti periodi di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante i periodi stessi, ma non quelle che cadono al principio o alla fine di esse. Le assenze per malattie, infortuni, permessi brevi per motivi di famiglia o per altri giustificati, riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computate nel periodo annuale di ferie. E' rimessa al datore di lavoro la scelta dell'epoca in cui dovrà cadere il periodo di ferie, tenuti presenti i desideri dell'impiegato.

Il periodo annuale di ferie è normalmente continuativo, ma ove le esigenze dell'azienda lo impongono, il datore di lavoro e l'impiegato potranno concordare di sostituire, al periodo continuativo, periodi brevi non inferiori a 10 giorni, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo come sopra stabilito.

In caso di licenziamento o di dimissioni dell'impiegato, dopo maturato il diritto al periodo di ferie, ma prima del godimento di esse, l'impiegato continuerà a percepire lo stipendio per un periodo corrispondente a quello delle ferie che avrebbe dovuto usufruire. Quando all'atto del licenziamento, l'impiegato non abbia maturato il diritto al periodo di ferie complete, gli spetteranno tanti dodicesimi del periodo di ferie, quanti sono i mesi di servizio prestati nell'anno. Il datore di lavoro ha facoltà, in caso di eccezionali esigenze, di differire o interrompere il congedo, salvo in tal caso all'impiegato il diritto di rimborso delle eventuali spese di viaggio effettivamente sostenute per il ritorno in sede e salvo il diritto di fruire entro l'anno dei giorni di ferie non goduti.

Art. 14.

CONGEDO MATRIMONIALE

L'impiegato che contragga matrimonio, ha diritto di ottenere un congedo straordinario di almeno 15 giorni con retribuzione normale. Durante questo congedo l'impiegato è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONI

A tutti gli effetti del presente contratto, per stipendio si intende l'insieme delle corresponsioni godute dall'impiegato sotto qualunque titolo o forma, siano esse in danaro o in natura, a carattere continuativo, ivi comprese le indennità di contingenza.

La valutazione in danaro delle corresponsioni in natura dovute come parte di stipendio all'impiegato, oppure prelevate in più dal medesimo, ma sempre limitatamente al fabbisogno famigliare, sarà fatta in base al prezzo di ammasso per i generi, ad esso soggetti, ed in base alle mercuriali della Camera di commercio per vendita all'ingrosso, franco azienda, al momento del prelievo, per tutti gli altri.

Il datore di lavoro deve fornire gratuitamente alle categorie di impiegati agricoli più sotto elencate, una abitazione decorosa, provvista di illuminazione e sufficiente per essi e per le loro famiglie: l'uso di un appezzamento per l'orto, il pollaio, ed il prelevamento della legna necessaria per gli usi domestici.

Impiegati di concetto

a) a tutti gli impiegati della 1ª e 2ª categoria

b) capi reparto della 3ª categoria

c) sottoagenti della 4ª categoria.

Impiegati d'ordine:

Magazzinieri e cantinieri della 1ª categoria.

Assistenti (caporali) e guardie giurate, della 2ª categoria.

Custodi e guardiani della 3ª categoria.

Per gli impiegati, indipendentemente dalla categoria di appartenenza che fruissero all'atto dell'entrata in vigore del presente contratto del diritto di alloggio, tale diritto verrà mantenuto.

Per accordo fra le parti tali corresponsioni potranno essere sostituite da altre di valore equivalente. La mancanza di tali corresponsioni totali e parziali, darà diritto all'impiegato di una indennità in aggiunta allo stipendio, il cui importo dovrà essere determinato fra le parti all'atto del contratto di assunzione; l'accordo relativo dovrà risultare da atto scritto.

Art. 16.

AUMENTI DI STIPENDIO

Indipendentemente dal trattamento individuale più favorevole di cui l'impiegato possa godere, l'impiegato stesso ha diritto a cinque scatti di anzianità triennali nella misura del 5 per cento sui minimi di stipendio contrattuali della categoria cui egli appartiene e vigenti al momento di ogni singolo scatto.

All'impiegato che passa ad una qualifica superiore non può essere assegnato uno stipendio inferiore a quello di fatto già percepito.

In caso di variazione collettiva dei minimi di stipendio contrattuali, agli aumenti periodici già maturati, verranno apportate le variazioni percentuali.

L'anzianità ai fini del computo degli scatti di cui al primo comma del presente articolo, decorrerà dal 1° novembre 1948.

Per coloro i quali avranno compiuto alla data del 1° novembre 1948, sei anni di servizio nella stessa azienda, sarà riconosciuto uno scatto anticipato.

Per coloro i quali avranno compiuto alla data del 1° novembre 1948, nove anni di servizio nella stessa azienda, saranno riconosciuti due scatti anticipati.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'impiegato ha diritto alla 13ª mensilità, pari alla retribuzione lorda mensile percepita nel mese di dicembre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto

a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati nell'anno solare.

Il mese iniziato viene considerato intero.

Art. 18.

MALATTIE ED INFORTUNI

Nel caso di interruzioni di servizio dovuto a malattia o ad infortunio l'impiegato agricolo avrà diritto al seguente trattamento:

a) 3 mesi di stipendio intero e due mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio inferiore a 5 anni;

b) 4 mesi di stipendio intero e 4 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni;

c) 6 mesi di stipendio intero e 6 mesi di mezzo stipendio in caso di anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Le interruzioni suddette non si sommano quando si verificano alla distanza di un anno dalla fine dell'interruzione precedente.

Nei casi di infortunio o di malattia l'impiegato avrà diritto alla conservazione del posto fino alla durata di 12 mesi ma senza diritto alla corresposione dello stipendio una volta superati i limiti di cui alle lettere *a*), *b*) e *c*).

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio la durata della conservazione del posto si protrae altri 12 mesi.

Superato il periodo di cui sopra, il datore di lavoro ha facoltà di procedere al licenziamento dell'impiegato mediante corresponsione della indennità sostitutiva di preavviso e di quella di anzianità, salvi restando tutti gli altri diritti acquisiti dall'impiegato in dipendenza dal presente contratto.

Art. 19.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Fermo restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve in tale evenienza conservare il posto all'impiegata per un periodo di sei mesi dall'inizio dell'assenza, corrispondendole la intera retribuzione durante i primi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa abbia diritto a percepire per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Ove durante il periodo di cui al comma precedente intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni dell'art. 18 quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 20.

ASSICURAZIONI SOCIALI E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali per invalidità, vecchiaia e tubercolosi e per gli assegni familiari valgono le disposizioni di legge in materia.

Art. 21.

PREVIDENZA E ASSISTENZA

Circa la materia della previdenza e assistenza le parti si impegnano di stipulare altro accordo anche in relazione a quelle che saranno le riforme legislative, in corso di preparazione della materia stessa.

Frattanto le parti stesse applicheranno ai Dirigenti ed agli Impiegati il trattamento previdenziale e assistenziale previsto dal relativo contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza previdenza ed assistenza dei dirigenti, dei tecnici agricoli e degli impiegati di aziende agricole, stipulato il 21 luglio 1938.

Art. 22.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Le spese vive per vitto, alloggio, viaggio e simili, sostenute dall'impiegato per ragioni inerenti al proprio servizio e nei limiti del mandato ricevuto dal conduttore dell'azienda, previa documentazione ove è possibile dovranno essere rimborsate a parte alla fine del mese in cui il viaggio o il particolare servizio che le ha determinate ha avuto luogo.

Sull'importo delle spese di viaggio, vitto, alloggio dovrà applicarsi una maggiorazione del 10 per cento a titolo di rimborso delle piccole spese non documentabili.

Le parti dovranno stabilire per accordo, una indennità fissa o giornaliera da corrispondersi a titolo di rimborso spese di vitto e alloggio per il caso in cui l'impiegato compia il viaggio per ragioni di servizio.

L'impiegato che fosse trasferito stabilmente da una azienda ad un'altra dello stesso proprietario, avrà diritto al rimborso delle spese sostenute, previa documentazione, per il trasporto dell'intera famiglia e del mobilio maggiorato del 10 per cento.

Art. 23.

VARIAZIONI DI SERVIZIO

Il passaggio dell'impiegato da un servizio ad un altro in una stessa azienda o da un'azienda ad un'altra dello stesso proprietario o conduttore, non costituisce interruzione del rapporto.

All'impiegato trasferito dovrà essere corrisposto il rimborso delle spese cui andrà incontro per sè e per la famiglia a causa del trasferimento, maggiorato del 10 per cento.

Art. 24.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE, TRAPASSO DI AZIENDA

Nel caso di cessione, trasformazione, trapasso della azienda, il rapporto di impiego non si risolve e l'impiegato conserva tutti indistintamente i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

L'impiegato che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo titolare avrà diritto a tutte le indennità come se fosse stato licenziato.

In caso di cessazione, liquidazione, riduzione della azienda o di fallimento del titolare di questa, l'impiegato ha diritto egualmente all'indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 25.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte dell'impiegato dei suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) biasimo scritto;

c) multa da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di due giornate di stipendio e non oltre il termine di un mese dell'accertamento della mancanza;

d) sospensione dal servizio e dall'assegno in denaro per un periodo non superiore ad un mese;

e) licenziamento in tronco quando ricorrono gli estremi di cui all'articolo 28 a seconda le norme in esso contenute.

I provvedimenti saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e solo dopo udite le giustificazioni dell'impiegato.

Il licenziamento sarà notificato a mezzo di lettera raccomandata.

E' fatto salvo il diritto del datore di lavoro ad ogni sua azione per danni arrecati dall'impiegato e conseguente risarcimento.

Art. 26.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto, oltre i casi particolarmente contemplati nel presente contratto, avviene nel modo seguente:

1) per licenziamento da parte del datore di lavoro;
2) per dimissioni da parte dell'impiegato.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni debbono darsi per iscritto con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, salvo sempre il rispetto dei termini di preavviso di cui all'articolo seguente e saranno possibilmente notificati in modo che la cessazione abbia luogo alla fine dell'anno agrario.

Art. 27

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO

La risoluzione normale del rapporto d'impiego non può avvenire senza preavviso, ed il termine di esso è stabilito nel modo seguente:

In caso di licenziamento da parte del datore di lavoro:

Per gli impiegati di concetto:

a) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

b) 6 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 8 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 10 ai 15 anni;

d) 10 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio superiore ai 15 anni.

Per gli impiegati d'ordine:

a) 2 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio non superiore ai 5 anni;

b) 4 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio dai 5 ai 10 anni;

c) 5 mesi di preavviso in caso di anzianità di servizio oltre i 15 anni.

Il termine utile di preavviso in caso di dimissioni da parte dell'impiegato di concetto è stabilito in mesi tre e per l'impiegato d'ordine in mesi uno.

In caso di mancato preavviso, in tutto o in parte, nei termini suddetti è dovuta dall'una all'altra parte contraente, una indennità sostitutiva di esso pari allo stipendio globale, corrispondente ai periodi di omesso preavviso.

I termini di preavviso decorrono in ogni caso dalla metà e dalla fine di ciascun mese.

In caso di licenziamento da parte del conduttore dell'azienda e di corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso è in facoltà dell'impiegato di continuare ad usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di due mesi dalla data della notifica del licenziamento.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso il datore di lavoro, tenute presenti le esigenze di servizio, concederà all'impiegato adeguati permessi per la ricerca di altre occupazioni.

Tali permessi dovranno essere concessi nei giorni richiesti dall'impiegato quando questi provi di dover partecipare a concorsi per l'assunzione di un nuovo impiego.

Art. 28.

RISOLUZIONE IMMEDIATA DEL RAPPORTO

Non è dovuto nè il preavviso nè la indennità di anzianità nel caso che l'impiegato dia giusta causa alla risoluzione del contratto per una infrazione o mancanza così grave da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto.

Tra le parti sono da considerarsi giuste cause di licenziamento senza preavviso nè indennità, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) condanne penali, anche condizionali, per fatti lesivi dell'onore;

c) abuso di potere, disonestà grave, trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni.

Sono da considerarsi, fra le altre giuste cause di dimissioni, senza preavviso da parte dell'impiegato le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze e vie di fatto;

b) riduzione arbitraria dello stipendio, mancata corresponsione o ritardato pagamento di esso di oltre tre mesi;

c) modifica delle pattuizioni contrattuali se non concordate con l'impiegato.

Nel caso di dimissioni in tronco per la giusta causa sono dovute all'impiegato l'indennità di preavviso oltre quella di anzianità, come se fosse venuto il licenziamento. In caso di licenziamento o di dimissioni in tronco è in facoltà dell'impiegato di usufruire dell'alloggio per un periodo massimo di mesi due dalla notifica, previa corresponsione di equo canone di affitto da stabilirsi sulla media totale dei fitti. Al termine del secondo mese l'impiegato dovrà lasciare libera la abitazione da persone e cose senza necessità di ulteriore disdetta.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO INDENNITÀ PER IL CASO DI MORTE

In caso di risoluzione del rapporto d'impiego, tenuto presente l'art. 28, all'impiegato spetta una indennità di anzianità pari all'importo di una mensilità di stipendio per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte dell'impiegato tutte le indennità dovute in conseguenza della risoluzione del rapporto, comprese quelle sostitutive del preavviso, spetteranno al coniuge ed ai congiunti non oltre il quarto grado, come se fosse avvenuto il licenziamento secondo il presente contratto.

L'accantonamento dell'indennità di anzianità verrà effettuata secondo le norme previste dal Contratto collettivo nazionale relativo al trattamento di quiescenza, previdenza e assistenza dei dirigenti dei tecnici agricoli e degli impiegati di aziende agricole, stipulato il 21 luglio 1938.

Art. 30.

DETERMINAZIONE DELL'ANZIANITÀ

Per la determinazione della indennità di anzianità si applicano le seguenti norme:

1) l'indennità suddetta deve essere calcolata sullo stipendio determinato come dall'art. 15 goduto dall'impiegato all'atto della cessazione dei rapporti di impiego, o alla data del decesso dell'impiegato;

2) l'anzianità decorre dal giorno dell'assunzione con mansioni impiegatizie, compresi gli eventuali periodi di prova e di apprendistato;

3) nel computo è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi, il periodo di assenza per malattia o infortunio;

4) è altresì compreso il periodo di preavviso, anche se in mancanza di questo fosse stata corrisposta la relativa indennità;

5) il mese incominciato si considera intero, le frazioni di anno vanno computate in dodicesimi per i primi sei mesi dell'anno, mentre è considerato intero l'anno in cui sia stato superato il sesto mese di servizio.

Art. 31.

MODALITÀ DELLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO

All'atto della cessazione del rapporto l'impiegato agricolo ha diritto ad ottenere dal datore di lavoro, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale ha prestato servizio, della qualifica, delle mansioni che gli erano state affidate e ciò indipendentemente da qualsiasi controversia che potesse sorgere circa i reciproci diritti. E' fatto obbligo all'impiegato di effettuare, al momento della cessazione del servizio, o in caso di licenziamento in tronco all'atto della sua notifica, la riconsegna di quanto gli sia stato effettivamente affidato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate; tra l'altro i libri di carico e scarico, consistenza di cassa e di magazzino con i relativi documenti, ecc. Effettuata la riconsegna di quanto già affidato all'impiegato, il datore di lavoro gliene rilascerà ricevuta.

Contemporaneamente alla riconsegna da parte dell'impiegato di quanto affidatogli è fatto obbligo al datore di lavoro di effettuare la liquidazione delle indennità di anzianità e di mancato preavviso totale o parziale o di quant'altro di spettanza dell'impiegato salvo *fondato motivo di contestazione.*

Art. 32.

La chiamata alle armi, per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto d'impiego per tutto il periodo del servizio militare di leva e l'impiegato ha diritto alla conservazione del posto, purchè in base all'art. 2 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 303 del 13 settembre 1946, abbia oltre tre mesi di dipendenza dal datore di lavoro con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computato agli effetti dell'anzianità, salvo patto scritto in contrario più favorevole all'impiegato.

Restano comunque ferme le vigenti disposizioni di legge.

Nel caso di richiamo ordinario sotto le armi, il datore di lavoro conserverà il posto all'impiegato e gli corrisponderà per il periodo di tre mesi una indennità mensile pari allo stipendio in denaro.

Limitatamente a tale periodo di tempo, il datore di lavoro è tenuto a mantenere alla famiglia dell'impiegato, l'alloggio, la corresponsione dei generi in natura, nonchè le concessioni godute all'atto del richiamo in quanto facenti parte dello stipendio, oppure a corrispondere un compenso equivalente nel caso che detto trattamento non sia possibile per le esigenze della sostituzione. L'impiegato richiamato alle armi per esigenze militari di carattere eccezionale, gode dello speciale trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi.

I periodi di richiamo alle armi di cui sopra saranno computati agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 33.

RECLAMI E CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutti i reclami di stretto carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'azienda e verranno risolti direttamente con gli impiegati interessati e i datori di lavoro o chi per essi.

In caso di controversia nella applicazione ed interpretazione del presente accordo e nello svolgimento del rapporto d'impiego, le rispettive organizzazioni sindacali, dietro richiesta di una delle parti o di entrambe si adopereranno per raggiungere la conciliazione.

Art. 34.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie a carattere collettivo che dovessero sorgere, prima di passare all'azione legale, saranno esaminate dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per un tentativo di conciliazione.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1° AGOSTO 1958

Oggi 1° agosto 1958 presso l'Associazione Agricoltori di Modena

fra

l'Associazione Agricoltori della Provincia di Modena rappresentata dal suo Presidente dott. *Ezio Mattioli* assistito dal direttore dott. *Aristodemo Cerea* e dal sig. *Giulio Cesare Lalli*

e

la Sezione Provinciale Tecnici e Dirigenti di Aziende Agricole, rappresentata dal sig. *Franco Benotti,* assistito dal dott. *Rosi* e il Sindacato Provinciale Impiegati e Tecnici Agricoli della C.I.S.L.;

preso atto

dell'accordo interconfederale sulla scala mobile della Industria per il trimestre agosto-ottobre e conformemente all'art. 3 del Contratto provinciale impiegati e tecnici agricoli stipulato in data 3 settembre 1949;

si è concordato quanto segue:

a partire dal 1° agosto 1958 gli stipendi degli impiegati e tecnici agricoli vengono stabiliti nella seguente misura:

DENOMINAZIONE	ESTENSIONE DELL'AZIENDA				
	oltre i 300 Ha Lire	da 151 a 300 Ha Lire	da 91 a 150 Ha Lire	da 51 a 90 Ha Lire	fino a 50 Ha Lire
1° GRUPPO - Impiegati di concetto					
1ª Categoria:					
Direttori tecnici e amministrativi	71.975	67.975	—	—	—
2ª Categoria:					
Agenti e fattori e capo contabili	62.475	62.475	62.475	58.475	—
3ª Categoria:					
Capi reparto e contabili	54.534	54.534	54.534	50.534	—
4ª Categoria:					
Sottoagenti	50.434	50.434	50.434	47.434	44.034
2° GRUPPO - Impiegati d'ordine					
1ª Categoria:					
Addetti al servizio e reparto	42.284	42.284	—	—	—
2ª Categoria:					
Assistenti (caporali) e ausiliari	40.784	40.784	40.784	37.784	37.784
3ª Categoria:					
Subalterni	35.329	35.329	35.329	33.409	33.409

Gli stipendi di cui sopra si intendono comprensivi della paga base e della contingenza.

La presente tabella sostituisce ad ogni effetto quella valida dal 1° maggio 1958 al 31 luglio 1958.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 FEBBRAIO 1956 PER GLI IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI TERNI

L'anno millenovecentocinquantasei, addì primo febbraio nella sede della Unione provinciale dell'Agricoltura di Terni, con l'intervento dell'ing. *Benedetto Faustini* e del dott. *Giovanni Sensi* in rappresentanza della Unione stessa e della zona di Orvieto assistiti dai direttori cav. *Romeo Suadoni* e avv. *Giovanni Ciani*:

tra

l'Associazione Provinciale Concedenti a Mezzadria della Provincia di Terni, rappresentata dai signori avv. *Nevi Ennio* e avv. *Zampi Giuseppe*

e

l'Associazione Provinciale Dirigenti ed Impiegati tecnici ed amministrativi di Aziende Agricole e Forestali, rappresentata dal per. agr. *Brandani Pilade* e rag. *Goffredo Roticiani* rispettivamente Presidente e Segretario coadiuvati dal dott. *Illuminati Benedetto* e *Foresi Gino*, Consiglieri,

è stato stipulato il presente contratto collettivo provinciale, in sostituzione del contratto 2 febbraio 1950 e della variante in data 22 dicembre 1952, che si compendia nei seguenti articoli

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto integra le norme del surrichiamato contratto nazionale e vincola esclusivamente gli iscritti alle Associazioni di categoria stipulanti.

Art. 2.

DURATA DEL CONTRATTO

A tutti gli effetti, il presente contratto entra in vigore dal 1° gennaio 1956, avrà la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato per uguale periodo, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno due mesi prima della scadenza, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

Qualora nell'impegno individuale di assunzione non venga diversamente pattuito, il periodo di prova resta fissato nei seguenti termini:

12 mesi per tutto il personale appartenente al gruppo degli impiegati di concetto.

6 mesi per il personale appartenente al gruppo degli impiegati d'ordine

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE DELLE AZIENDE

Ai fini dell'applicazione del presente contratto le Aziende agricole della provincia di Terni vengono suddivise nelle seguenti 3 categorie:

Piccole aziende: tutte quelle aventi una superficie coltivata non superiore ai 100 ettari ed un numero di poderi non superiore ai 12.

Qualora nel limite di superficie suindicato vi fosse un numero di poderi superiore ai 12, l'azienda verrà senz'altro inquadrata nella categoria immediatamente superiore.

Medie aziende: tutte quelle con una superficie coltivata da ettari 100 ad ettari 250 e con un numero di poderi non superiore a 20.

Se nel limite di superficie suindicato il numero dei poderi fosse superiore a 20, l'azienda verrà inquadrata nella categoria superiore.

Grandi aziende: tutte quelle con una superficie coltivata superiore ad ettari 250 ed un numero di poderi non inferiore a 20.

Qualora per una superficie coltivata oltre i 250 ettari, ma non superiore ai 300, il numero dei poderi fosse inferiore a 20, l'azienda sarà inquadrata nella categoria inferiore.

Per le aziende che abbiano anche terreni a conduzione diretta, ogni 15 ettari della medesima saranno considerati come corrispondenti ad una unità poderale agli effetti della classifica delle aziende.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI IMPIEGATI

Per l'applicazione del presente contratto, il personale delle aziende agricole della provincia di Terni viene classificato nei due gruppi: di concetto e d'ordine; ciascun gruppo viene quindi suddiviso nelle seguenti categorie:

I GRUPPO — IMPIEGATI DI CONCETTO

1ª *Categoria: direttori tecnici o amministrativi.*

Sono inquadrati in tale categoria coloro che non essendo dirigenti di aziende, ai sensi dei decreti ministeriali 10 e 22 luglio 1955, con autonomia e con apporto di iniziativa, collaborano col conduttore o col dirigente nell'organizzazione dell'azienda per il maggior rendimento dell'attività a cui sono preposti.

2ª *Categoria: agenti o fattori.*

Sono inquadrati in questa categoria coloro che in possesso di requisiti ed adeguata conoscenza dei problemi amministrativi, con riferimento alle direttive generali ricevute dal conduttore o chi per esso e con una certa autonomia di concezione e con apporto di iniziativa tecnica, collaborano nella gestione della azienda.

3ª *Categoria: capi reparto tecnici o amministrativi.*

Sono inquadrati in tale categoria coloro che in base alle direttive ricevute esplicano la propria capacità professionale sovraintendendo alla gestione dei reparti cui sono specificatamente addetti con corrispondente responsabilità tecnica o amministrativa.

4ª *Categoria: sotto-agenti ed impiegati amministrativi con funzioni di concetto.*

Sono inquadrati in questa categoria coloro che secondo le particolari direttive loro impartite esplicano funzioni di concetto nel ramo tecnico o amministrativo inerenti alla attività dell'azienda, rispondendo di fronte al concedente o chi per esso della esatta esecuzione degli specifici compiti affidati.

II GRUPPO — IMPIEGATI D'ORDINE

1ª *Categoria: addetti a servizi o reparti.*

Curano sotto la guida del datore di lavoro o degli impiegati di concetto, eseguendone le istruzioni, il disbrigo delle operazioni colturali e le lavorazioni industriali, vigilando sull'opera e la disciplina dei dipendenti, ovvero il disbrigo di operazioni inerenti alla contabilità, ragioneria, amministrazione e simili, rispondendo sia per il ramo tecnico che per quello amministrativo, dei risultati della attività cui sono specificatamente preposti e così pure dei capitali, materiali, documenti ecc. ricevuti in consegna.

2ª *Categoria: assistenti.*

Seguendo gli ordini ricevuti caso per caso, curano l'esecuzione di determinate categorie di lavori, assegnandoli agli operai e coloni secondo le particolari attitudini di questi, propongono assunzioni e licenziamenti, provvedono ai cottimi, dispongono provvedimenti disciplinari, distribuiscono ai lavoratori i terreni in compartecipazione, assistono all'esatta esecuzione delle lavorazioni colturali, ed alla raccolta dei prodotti, nonchè agli altri lavori di manutenzione ordinaria ed in genere assolvono il compito di diretta assistenza e vigilanza sui lavoratori ai fini del loro migliore rendimento produttivo.

3ª *Categoria: ausiliari.*

Alle dipendenze del personale di concetto in talune attività rappresentandolo, collaborano nell'Azienda esercitando funzioni di vigilanza in genere di sorveglianza sui raccolti nonchè sui coloni e sugli operai, disponendo in confronto di questi ultimi di poteri disciplinari (da non confondersi con capi squadra e capi d'opera).

Categoria: amanuensi.

Assolvono mansioni di ufficio di volta in volta loro ordinate.

Art. 6.

MINIMI DI STIPENDIO

Agli impiegati distinti nelle categorie precisate e che si ripetono, verranno corrisposti i seguenti stipendi mensili in denaro

1º GRUPPO — *IMPIEGATI DI CONCETTO*

Direttore media azienda	L.	45.500
Direttore grande azienda fino a 30 poderi	»	53.900
Direttore grande azienda da 31 a 45 poderi	»	59.900
Direttore grande azienda oltre 45 poderi	»	65.900
Agente piccola azienda	L.	35.000
Agente media azienda	»	42.300
Agente grande azienda fino a 30 poderi	»	47.200
Agente grande azienda da 31 a 45 poderi	»	52.000
Agente grande azienda oltre 45 poderi	»	56.900
Capi reparto media azienda	L.	36.000
Capi reparto grande azienda fino a 30 pod.	»	42.700
Capi reparto grande azienda oltre 30 pod.	»	46.400
Sotto agenti piccola azienda	L.	26.800
Sotto agenti media azienda	»	31 700
Sotto agenti grande azienda	»	36.600

2º GRUPPO — *IMPIEGATI D'ORDINE*

Addetti a servizi o rep. piccole aziende	L.	24.600
Add. a servizi o rep. grandi e medie aziende	»	29.600
Assistenti piccole aziende	L.	22.200
Assistenti grandi e medie aziende	»	27.100
Ausiliari piccole aziende	L.	21.600
Ausiliari grandi e medie aziende	»	24.000
Amanuensi piccole aziende	L.	20.300
Amanuensi grandi e medie aziende	»	22.200

Ai minimi di stipendio come sopra stabiliti va applicato il congegno di scala mobile.

I trattamenti più favorevoli restano in vigore.

L'ammontare della tredicesima mensilità, dovuta agli impiegati a norma dell'art. 17 del Contratto nazionale, sarà pari allo stipendio in denaro fissato per ciascuna categoria o di fatto percepito.

Oltre agli stipendi come sopra fissati, giusta quando previsto dall'art. 15 del richiamato Contratto nazionale, al dipendente sarà fornita gratuitamente dall'Azienda una abitazione decorosa provvista di illuminazione, l'uso di un orto, del pollaio, nonchè la legna necessaria agli usi domestici (l'uso della legna e della luce dovrà essere effettuato col criterio di economia del buon padre di famiglia). La mancanza di tali corresponsioni comporterà un aumento di stipendio da concordare di volta in volta tra le parti, ma che comunque per il complesso [illegible] elementi suddetti non potrà in ogni caso eccedere il 20% dello stipendio contrattuale della categoria cui il dipendente appartiene.

All'impiegato dovranno essere anche forniti a prezzo di ammasso o di mercato all'ingrosso i generi occorrenti al fabbisogno familiare, limitatamente però ai generi che l'azienda produce e dei quali ha disponibilità.

Qualora l'azienda fornisca al dipendente anche il vitto, sugli stipendi contrattuali o di fatto percepiti verrà effettuata una trattenuta da concordare caso per caso, ma che non potrà comunque eccedere il 30%.

Inoltre al personale di concetto che sia fornito di titolo tecnico (perito agrario o titolo equivalente o superiore), sugli stipendi avanti indicati competerà un aumento dell'8%.

Il presente contratto, per quanto concerne i minimi di stipendio, avrà la sua integrale applicazione solo per quei rapporti caratterizzati dall'insieme di elementi di cui all'art. 4 del Contratto nazionale. Nel caso quindi di personale che presti contemporaneamente la propria attività a più aziende, ciascun rapporto per il trattamento economico dovrà essere distintamente regolato tra le parti nei contratti individuali; in mancanza non potrà essere separatamente applicato il presente contratto. Non si ravvisa la opportunità di fissare dei minimi contrattuali per tali rapporti, per la difficoltà di precisare l'entità delle singole prestazioni, che sono da considerare pertanto prestazioni di libera professione.

Art. 7

NORME TRANSITORIE DI APPLICAZIONE

Gli aumenti di stipendio e della scala mobile non sono dovuti agli impiegati che al momento dell'entrata in vigore dell'accordo godono nel complesso di un trattamento economico superiore a quello che risulterebbe dagli aumenti di cui trattasi.

Qualora sorgessero contestazioni nell'applicazione del presente contratto le parti stipulanti demandano ad una Commissione Arbitrale, composta di due rappresentanti per ciascuna categoria, presieduta da altra persona scelta di comune accordo dai quattro rappresentanti suddetti, il compito di esaminare le singole questioni e di pronunciarsi consultivamente in merito.

Per ogni altra norma non citata nel presente contratto, le parti contraenti fanno esplicito riferimento al contratto nazionale richiamato in premessa.

Tabella del valore del « Punto » valevole per l'applicazione del congegno di scala mobile agli stipendi contrattuali degli impiegati di aziende agricole della provincia di Terni.

(Il valore del punto è determinato sulla tabella stipendi al 30 aprile 1954).

(moltiplicando il valore del punto della qualifica che interessa per il punteggio riportato in calce si ottiene l'importo del quale va maggiorato lo stipendio contrattuale della stessa qualifica).

1° GRUPPO *IMPIEGATI DI CONCETTO*

a) *Direttori*:		
di media azienda	L.	425,60
di grande azienda (fino a 30 poderi)	»	504 —
di grande azienda (da 31 a 45 poderi)	»	560 —
di grande azienda (oltre 45 poderi)	»	616 —
b) *Agente o fattore*:		
di piccola azienda	L.	324,80
di media azienda	»	392 —
di grande azienda (fino a 30 poderi)	»	436,80
di grande azienda (da 31 a 45 poderi)	»	481,60
di grande azienda (oltre 45 poderi)	»	526,40
c) *Capi reparto*:		
di media azienda	L.	336 —
di grande azienda (fino a 30 poderi)	»	392 —
di grande azienda (oltre 30 poderi)	»	425,60
d) *Sotto agenti o sotto fattori*:		
di piccola azienda	L.	246,40
di media azienda	»	291,20
di grande azienda	»	336 —

2° GRUPPO *IMPIEGATI D'ORDINE*

a) *Addetti a servizi o reparti*:		
di piccola azienda	L.	224 —
di media azienda	»	268,80
di grande azienda	»	268,80
b) *Assistenti*:		
di piccola azienda	L.	201,60
di media e grande azienda	»	246,40
c) *Ausiliari*:		
di piccola azienda	L.	196 —
di media e grande azienda	»	218,40
d) *Amanuensi*		
di piccola azienda	L.	184,80
di media e grande azienda	»	201,60

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 801.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli delle provincie di Caserta, Latina e Vercelli.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale di scala mobile 24 settembre 1952, per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale di lavoro 26 marzo 1960, per i salariati fissi dell'agricoltura;

Visto, per la provincia di Caserta, il contratto collettivo integrativo 15 dicembre 1959, per i salariati fissi dell'agricoltura, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Federbraccianti Provinciale C.G.I.L. -, la F.I.S.B.A. Provinciale C.I.S.L. -, l'U.I.L. Terra Provinciale;

Visto, per la provincia di Latina, l'accordo collettivo 15 aprile 1949, per gli obbligati agricoli, stipulato tra la Federazione Provinciale dell'Agricoltura, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Confederterra Provinciale, l'Unione Provinciale Liberi Sindacati, l'Unione Provinciale C.I.S.L. ;

Visti, per la provincia di Vercelli:

— il contratto collettivo 1 aprile 1960, per i garzoni di campagna, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Sindacale Provinciale, la Federbraccianti Provinciale;

— il contratto collettivo 1 aprile 1960, per i salariati fissi, stipulato tra l'Associazione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale Sindacale C.I.S.L. -, la Federbraccianti Provinciale; al quale ha aderito, in data 25 gennaio 1961, l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Caserta, in data 27 luglio 1961, n. 7 della provincia di Latina, in data 29 luglio 1961 e n. 17 della provincia di Vercelli, in data 28 agosto 1961, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati:

— per la provincia di Caserta, il contratto collettivo integrativo 15 dicembre 1959, relativo ai salariati fissi dell'agricoltura;

— per la provincia di Latina, l'accordo collettivo 15 aprile 1949, relativo agli obbligati agricoli;

— per la provincia di Vercelli, il contratto collettivo 1 aprile 1960, relativo ai garzoni di campagna, il contratto collettivo 1 aprile 1960, relativo ai salariati fissi;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e dell'accordo anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori considerati nei contratti e nell'accordo di cui al primo comma, dipendenti dalle imprese agricole delle provincie di Caserta, Latina e Vercelli.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 151, foglio n. 34. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 15 DICEMBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI CASERTA

L'anno millenovecentocinquantanove, addì 15 dicembre, nella sede dell'Unione Provinciale Agricoltori

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Caserta, aderente alla Confederazione Generale dell'Agricoltura Italiana, rappresentata per mandato del suo Presidente dal dott *Giambattista Ceriani*, Vice Presidente dell'U.P.A. assistito dai comm. *Lorenzo Bevilacqua*, dal commendatore *Enrico Parente* e dal Direttore *Nunzio Rossi*;

la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti, facente parte della Confederazione Nazionale dei Coltivatori Diretti, rappresentata dal suo Presidente comm. *Generoso Marrandino*;

e

la Federbraccianti Provinciale, aderente alla Camera Confederale del Lavoro di Caserta (C.G.I.L.), rappresentata dal suo segretario *Giuseppe Capobianco*;

la F.I.S.B.A. Provinciale, facente parte dell'Unione Provinciale della C.I.S.L. di Caserta, rappresentata dal suo segretario *Italo Cerreto*,

l'U.I.L. Terra Provinciale, facente parte della Camera Sindacale Provinciale di Caserta (U.I.L.), rappresentata dal suo segretario *Cesare Petrillo*;

viene stipulato il presente Contratto Collettivo di Lavoro per i salariati fissi dell'Agricoltura della Provincia di Caserta, integrativo del Patto Nazionale del 31 luglio 1951

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto fissa le norme regolanti i rapporti tra datori di lavoro, compresi quelli di aziende agricole bufaline, ed i salariati fissi dell'agricoltura della Provincia di Caserta.

Art. 2.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso s'intende, indipendentemente dalla sua qualifica e denominazione, il lavoratore assunto e vincolato con contratto individuale a termine, di durata normalmente non inferiore ad un anno. La sua prestazione si svolge ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso lo stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi; la retribuzione, riferita di regola ad anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 3.

QUALIFICHE

Capo d'opera. E' alle dirette dipendenze del datore di lavoro o di chi lo rappresenta, ed in base alle disposizioni di questi partecipa all'esecuzione dei lavori manuali, assegna il lavoro agli altri dipendenti, ne controlla lo svolgimento e ne è responsabile.

Vaccaro. Attende al governo delle vacche e dei bovini, prepara e distribuisce i lettieri e i mangimi, sorveglia il bestiame durante il pasto, effettua l'abbeveramento, esegue e sorveglia la mungitura nelle ore prescritte dal datore di lavoro, trasporta il letame dalla stalla alla concimaia e ne cura la sistemazione, assiste ai parti ed attende all'allevamento dei vitelli, cura l'igiene e disinfetta la stalla con mezzi normali.

Il vaccaro può avere in consegna fino a 10 capi adulti quando ha l'obbligo di procurare i foraggi verdi nei campi falciati a mano; fino a 12 quando la falciatura dei foraggi ed il trasporto avvengono con mezzi meccanici; fino a 14, di cui massimo 11 da mungere, quando i foraggi sono portati alle porte della stalla.

Nelle stalle dove è applicata la mungitura meccanica il carico bestiame è aumentato di 2 capi.

Agli effetti del numero si considerano quali unità tutti i capi superiori ai 3 anni di età; mezza unità le manze e i manzi da 1 a 3 anni; terzo di unità i vitelli dallo slattamento ad 1 anno.

Dei vitelli fino allo slattamento non si tiene conto al fine del numero massimo dei capi in consegna.

Mungitore meccanico. E' colui che esegue la mungitura con mezzi meccanici fuori della posta.

Porcaro. Ha la responsabilità ed attende al governo di tutto il bestiame suino a lui affidato nella misura non superiore ai 25 capi per allevamento ed ai 40 capi per ingrasso. Prepara i mangimi per gli stessi, effettua la pulizia giornaliera, cura i parti, l'allevamento e la monta.

Pastore o capraio. Ha in consegna il bestiame ovino e caprino, lo conduce al pascolo, lo governa, lo sorveglia, effettua la pulizia dei ricoveri, partecipa alla mungitura, cura la manutenzione delle reti e di tutto quanto è di pertinenza dello allevamento ovino e caprino. Non gli potranno essere affidati più di 200 capi adulti se ovini e di 80 adulti se caprini.

Cavallante o carrettiere. E' addetto ai trasporti dell'azienda con l'impiego degli equini, attende al governo e alla pulizia degli stessi, ha cura dei finimenti, delle bardature e attrezzi necessari ai trasporti.

Minorente. E' alle dirette dipendenze del datore di lavoro, sorveglia tutti i lavori e servizi dell'azienda bufalina, distribuisce il lavoro e ne controlla l'esecuzione.

Addetti al bestiame bufalino (buttero, bufalaro, cambiante, strepparo). Attendono al governo, alimentazione, mungitura e custodia delle bufale. Il carico bufalino da mungere non può superare i 18 capi per ogni addetto.

Curatino. E' addetto alla lavorazione ed alla trasformazione del latte dell'azienda.

Salariato fisso generico senza specifica mansione. Attende prevalentemente ai lavori comuni di campagna e a tutti gli altri lavori comuni ordinati di volta in volta dal datore di lavoro. E' considerato salariato fisso generico anche il guardiano.

Ausiliari fissi. Sono tali: il macchinista-trattorista (considerando tali gli addetti a tutte le macchine agricole dell'azienda), il falegname, l'elettricista ed il muratore. Ognuno di essi provvede alla esecuzione dei lavori di sua pertinenza, alla cura, alla pulizia e alla manutenzione degli attrezzi e delle macchine che vengono date loro in consegna. Sono comandati dalla Direzione aziendale.

Salariati fissi con mansioni speciali. Sono tali i:

a) *frutticoltori*: vengono adibiti alla potatura, all'innesto e alla irrorazione per i trattamenti antiparassitari e anticrittogamici;

b) *giardinieri*: sono adibiti alle colture di serra, alle operazioni di innesto e a tutti i lavori attinenti alle aziende specializzate di colture floricole:

c) *pollicoltori*: hanno in consegna gli impianti e provvedono all'azionamento e manutenzione dei medesimi, al selezionamento e al trattamento delle uova e del pollame, nonchè alla preparazione razionale dei mangimi.

Art. 4.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme vigenti sul collocamento della mano di opera agricola.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E DISDETTA

La durata del contratto individuale è di anni due, in conformità di quanto stabilito dagli articoli 1 e 3 della Legge 15 agosto 1949, n. 533.

Il contratto individuale si intende rinnovato qualora non ci sia stata disdetta da una all'altra parte almeno 4 mesi prima della scadenza, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno e mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmato dalle parti.

Il datore di lavoro ha diritto di esonerare il lavoratore disdettato da ogni prestazione d'opera durante il periodo di preavviso, previa corresponsione del salario fino al termine del contratto individuale.

Art. 6.

MANSIONI

Il salariato fisso deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto.

Il datore di lavoro può, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non comportino una diminuzione della retribuzione e un mutamento sostanziale della sua posizione rispetto alla precedente qualifica.

Nel caso previsto dal precedente comma il salariato fisso ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se a lui più vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica trascorsi 60 giorni continui da quello in cui è stato stabilmente adibito a mansioni diverse da quella per la quale venne assunto sempre che questa sia a lui più vantaggiosa.

In tale caso la nuova mansione deve essere annotata nel libretto con la indicazione della data.

Art. 7.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

Il datore di lavoro ha l'obbligo di tenere mensilmente aggiornato, alla presenza del lavoratore, il libretto sindacale di lavoro, annotandovi le mansioni per le quali viene assunto o successivamente adibito e le operazioni di dare e avere effettuate nel mese ben distinte per voci.

Il libretto sindacale di lavoro va redatto in duplice copia.

Ciascuna delle parti conserva una copia firmata dall'altra parte.

Esso consta di un foglio di assunzione in triplice copia di cui una rimane al lavoratore, un'altra al datore di lavoro ed un'altra trasmessa da quest'ultimo alla Commissione Comunale per l'accertamento dei lavoratori agricoli: di un foglio di disdetta in duplice copia; di un modello per l'elencazione degli attrezzi e utensili affidati al lavoratore; di modelli separati per la registrazione mensile delle ore di lavoro straordinario, festivo e notturno compiute; delle comandate fuori azienda e loro durata; di modelli separati per la registrazione mensile dei giorni di ferie goduti e degli acconti corrisposti.

Tale libretto sarà ritirato dalle parti presso le rispettive Organizzazioni Sindacali.

Art. 8.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è destinato.

Tutti gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con l'indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro. Il lavoratore risponderà delle eventuali perdite e dei danni imputabili a sua colpa. L'ammontare relativo gli verrà trattenuto dalle sue spettanze.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

Il periodo di prova del salariato fisso ha la durata massima di 30 giorni. Durante tale periodo è reciproco il diritto di rescindere il contratto senza preavviso alcuno, previa la corresponsione al lavoratore del salario spettante per i giorni effettivamente lavorati e in relazione alle mansioni alle quali è stato adibito.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta disdetta del contratto da una delle parti, lo stesso si intende vincolante ad ogni effetto, fino alla scadenza del contratto individuale.

Art. 10.

AMMISSIONE AL LAVORO
E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme vigenti in materia.

Art. 11.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero ordinario di lavoro per i vari mesi dell'anno e in relazione alle esigenze stagionali viene così stabilito:

per i mesi di gennaio, febbraio e dicembre ore 7
per i mesi di marzo, aprile, maggio, settembre, ottobre e novembre » 8
per i mesi di giugno, luglio e agosto » 9

La norma di cui sopra non si applica al vaccaro, al porcaro, al pecoraio, al capraio ed agli addetti al bestiame bufalino, per i quali, in luogo dell'orario di lavoro vale il numero dei capi di bestiame di cui allo art. 3 del presente contratto.

Quando la dotazione degli stessi è inferiore a quella normale stabilita dall'art. 3, i lavoratori aventi le mansioni di cui sopra potranno essere adibiti ad altri lavori.

Art. 12.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale previsto dall'art. 11;

b) lavoro notturno quello eseguito da un'ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato, come indicati all'art. 14.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite, a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere pertanto carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione globale sono le seguenti:

lavoro straordinario	16 %
lavoro festivo	25 %
lavoro notturno	30 %
lavoro straordinario festivo	40 %
lavoro straordinario notturno festivo	55 %

Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni di cui sopra, il salario da prendere per base è quello fissato nel presente contratto.

Qualora il numero dei capi del bestiame dato in consegna al vaccaro ed agli addetti alle bufale risulti superiore a quello previsto dall'art. 3, verrà corrisposto, a fine d'anno, al lavoratore, una maggiorazione pari ad 1/10, 1/12, 1/14 e 1/18 del salario globale annuo, aumentato del 15 % per ogni capo adulto, limitatamente al periodo di tempo in cui ha tenuto in consegna il maggior numero di capi.

Per il porcaro la maggiorazione di cui sopra sarà di 1/30; per il pecoraio 1/200 e per il capraio 1/80, aumentati del 16 % limitatamente al periodo di tempo in cui ha tenuto in consegna il maggior numero di capi.

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno quando questo cade in regolari turni periodici e riguardi speciali lavori da eseguire di notte. Parimenti per il lavoro festivo e per il festivo-notturno.

Art. 13.

RIPOSO SETTIMANALE

Al salariato fisso, a qualunque mansione adibito, spetta un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche e i seguenti:

1) Il primo giorno dell'anno;
2) Il giorno dell'Epifania;
3) Il 25 aprile, anniversario della liberazione;
4) Il giorno della festa di S. Giuseppe;
5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) Il giorno del Corpus Domini;
7) Il giorno dell'Ascensione;
8) Il 1° maggio, festa dei lavoratori;
9) Il 2 giugno, anniversario della Fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno SS. Pietro e Paolo;
11) Il 15 agosto, giorno dell'Assunzione;
12) Il 1° novembre Ognissanti;
13) Il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;

14) L'8 dicembre Immacolata Concezione;
15) Il 25 dicembre Natale;
16) Il giorno 26 dicembre S. Stefano;
17) La festa del Patrono del luogo.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

La retribuzione mensile del salariato fisso è così costituita:

Paga base	L. 8.000
Contingenza	» 14.000
Totale	L. 22.000

Dal salario di cui sopra sono escluse le eventuali regalie di consuetudine.

Ai salariati con le qualifiche di capo d'opera e minorente, agli ausiliari fissi, nonchè ai salariati fissi con mansioni speciali, dovrà essere corrisposta una maggiorazione del 15 % sul salario globale.

Le retribuzioni sopra determinate dovranno essere corrisposte ad ogni fine di mese.

Art. 16.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e la retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi sono determinate nel modo seguente:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni compiuti 100% dell'unità piena uomo;
dai 17 ai 18 anni compiuti 80% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo;
dai 15 ai 16 anni compiuti 60% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Donne:

dai 17 ai 55 anni compiuti 70% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 17 anni compiuti 62% dell'unità piena uomo;
dai 16 ai 16 anni compiuti 55% dell'unità piena uomo;
dai 14 ai 15 anni compiuti 50% dell'unità piena uomo.

Art. 17.

SCALA MOBILE

In applicazione delle norme dell'Accordo Nazionale di Scala Mobile per i salariati agricoli, il valore del punto è di 8,41.

Art. 18.

TABELLA SALARIALE

Il salario mensile da corrispondere ai lavoratori appartenenti alle varie qualifiche, le maggiorazioni orarie per il lavoro straordinario, festivo e notturno, nonchè l'importo delle festività nazionali e infrasettimanali lavorate, sono quelle fissate nella tabella di cui all'allegato, che fa parte integrante del presente contratto.

Ad ogni fine di annata le Organizzazioni contraenti si incontreranno per aggiornare dette tabelle in relazione alle variazioni di scala mobile verificatesi durante l'anno.

Art. 19.

FESTIVITÀ NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Qualora il lavoratore presti la propria opera nelle ricorrenze festive di cui all'art. 14 a norma degli articoli 1 e 3 della legge 31 marzo 1954, n. 90, ha diritto alla paga globale per le ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata della percentuale per il lavoro festivo.

Quando la festività di cui al cennato art. 14 coincide con la domenica, al salariato che non presta la propria opera dovrà essere corrisposto il salario globale corrispondente all'aliquota giornaliera.

Qualora il salariato presta la propria opera in una festività indicata nella citata legge e che coincida con la domenica, dovrà essere corrisposto il salario normale oltre la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Art. 20.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi, al termine di ogni annata agraria, spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto della paga base e contingenza.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro e postecipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 21

VITTO

Restano ferme le consuetudini circa la somministrazione del vitto ai salariati fissi in aggiunta al salario giornaliero.

Qualora il vitto non venga somministrato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al salariato fisso una indennità sostitutiva nella misura di L. 150.

Art 22.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuite di 8 giorni.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 23.

MALATTIE E INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni.

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità della gratifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate fino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo di conservazione del posto il salariato fisso continua ad usufruire gratuitamente della casa e dei servizi annessi o dell'indennità sostitutiva dell'orto, delle prestazioni in natura corrisposte per consuetudine e di quanto altro previsto dal contratto individuale.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione ed a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è caduto malato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero, la azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 24.

CASA DI ABITAZIONE

Il conduttore di grande azienda classificata tale in base ai criteri Ministeriali, ha l'obbligo di mettere a disposizione del salariato fisso e del suo nucleo familiare, l'abitazione in azienda, con l'orto non inferiore a mq. 100, con l'uso del porcile per l'allevamento e ingrasso a spese proprie di un maiale per uso familiare, nonchè la possibilità di allevare pollame per uso familiare e a proprie spese, di numero non superiore ad 8 capi.

Il salariato al quale venga messa a disposizione l'abitazione in azienda può rinunciarvi all'atto dell'assunzione, senza diritto ed indennizzo alcuno.

Nulla compete al salariato per indennità di percorso.

Il salariato fisso dovrà curare che il pollame pascoli solo nell'orto a lui concesso ed evitare ogni danno alle piantagioni ed ai raccolti.

L'abitazione dovrà corrispondere ad un minimo adeguato alla famiglia, in buone condizioni igienico-sanitarie e fornita dei servizi in uso nella casa aziendale.

Nel caso in cui il datore di lavoro non disponga dell'abitazione, è tenuto a corrispondere una indennità sostitutiva di L. 2.000 mensili.

Il salariato di azienda bovina produttrice di latte ha diritto ad un litro giornaliero di tale prodotto per consumo familiare.

I vaccari hanno diritto ai seguenti compensi:

L. 250 per ogni parto;

L. 500 per ogni capo di bestiame inferiore ad un anno venduto e ad essi affidato;

L. 1000 per ogni capo di bestiame adulto venduto e ad essi affidato.

I pecorai e i caprai hanno diritto ad un paio di scarpe all'anno.

Per gli addetti alle bufale sono stabiliti i seguenti compensi:

L. 500 per ogni capo di bestiame fino ad un anno venduto;

L. 1000 per ogni capo di bestiame adulto venduto.

Al minorente spetta 1 kg. di mozzarella e kg. 1,500 di ricotta ogni settimana e per 8 mesi all'anno. Agli altri addetti alle bufale, sempre per 8 mesi all'anno, spetta kg. 1 di mozzarella e kg. 1,500 di ricotta quindicinalmente.

Art. 25.

DIARIE

Al salariato fisso comandato fuori azienda, il datore di lavoro dovrà fornire il vitto e alloggio. In mancanza il salariato avrà diritto al rimborso delle spese sostenute mediante presentazione delle note.

Art. 26.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 27.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e le puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 28.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di 7 giorni retribuiti, durante il quale è considerato, a tutti gli effetti, in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di 2 giorni in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 29.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per obbligo di leva o per richiamo non risolvono il rapporto di lavoro per tutto il periodo di servizio ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Art. 30.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro e il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, sempre che non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 31.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori nei rapporti attinenti ai servizi dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda.

I rapporti tra lavoratori dell'azienda e tra questi e il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Il salariato che commette infrazioni disciplinari è passibile delle seguenti sanzioni:

1) con la multa di mezza giornata di salario nei seguenti casi:

a) senza giustificato motivo si presenta in ritardo al lavoro, ne anticipa la cessazione o ne ritarda l'esecuzione;

b) arreca molestia ai compagni di lavoro;

c) si presenta al lavoro in istato di ubriachezza;

d) mantenga contegno scorretto o, per negligenza, provochi danni;

2) con la risoluzione immediata del rapporto di lavoro e senza pregiudizio dell'eventuale azione penale, ove sussistono i motivi, quando il salariato si rendesse responsabile di uno dei seguenti fatti:

frequenti recidive nella mancanza di cui al n. 1;

ingiurie, minacce o vie di fatto;

furti o appropriazioni indebite;

gravi danneggiamenti o condanne per reati comuni.

Nel caso di risoluzione in tronco, prevista come sopra, il salariato dovrà consegnare al proprietario dell'azienda, od a chi per esso, nel termine massimo di 10 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, la casa con gli annessi ricevuti in consegna.

A seguito dell'applicazione delle norme disciplinari di cui sopra, le parti dovranno richiedere l'intervento delle rispettive Organizzazioni Sindacali per il tentativo di conciliazione. Qualora in sede sindacale le parti raggiungono l'accordo, il rapporto di lavoro viene ripristinato.

In caso di risoluzione in tronco del rapporto di lavoro, dovranno essere corrisposte al salariato fisso le indennità maturate fino a quell'epoca per ferie, gratifiche ed anzianità, nonchè il pagamento di tutto quanto al medesimo sia dovuto per il lavoro effettuato e non pagato.

Art. 32.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuto al salariato fisso una indennità pari a 7 giorni per ogni anno di servizio.

La retribuzione da prendere a base (salario base e contingenza) per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione di detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per eventuali frazioni di anno.

In caso di morte del salariato l'indennità di anzianità è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice Civile.

Ove il salariato fisso deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino alla fine dell'annata agraria in corso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione o a suo pieno beneficio, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Art. 33.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie tra le parti in merito all'applicazione delle norme del presente contratto e di quello individuale, dovranno essere denunciate dall'interessato a mezzo della Associazione rappresentante alla controparte, indicando chiaramente gli estremi della controversia. Le due Organizzazioni interessate, di comune accordo, provvederanno a convocare le parti per esperire il tentativo di bonario componimento da effettuarsi entro il termine di 30 giorni dalla denuncia.

Di ogni vertenza verrà redatto verbale tanto nel caso di composizione di essa, quanto nel caso di mancato accordo.

Art. 34.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero insorgere per l'applicazione ed interpretazione del presente contratto devono essere esaminate dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti per il sollecito amichevole componimento. In caso di mancato accordo, la controversia sarà rimessa all'esame delle rispettive Organizzazioni Nazionali.

Art. 35.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Le norme contenute nel presente contratto non modificano le condizioni di miglior favore per i lavoratori previste nei contratti individuali.

Art. 36.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto ha la durata di 2 anni a decorrere dal 1° gennaio 1960. Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno 6 mesi prima della scadenza a mezzo cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

La parte che avrà dato disdetta dovrà comunicare alla controparte le sue proposte 4 mesi prima della scadenza.

La discussione di tali proposte e delle eventuali controproposte avrà inizio un mese dopo la presentazione delle stesse.

Il presente contratto conserverà la sua efficacia fino alla durata in vigore del nuovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 15 APRILE 1949, PER GLI OBBLIGATI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI LATINA

Addì 15 del mese di aprile 1949, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, in persona del suo Direttore dott. *Giulio Donadio*, assistito dal dott. *Guido Bernardi*,

tra

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DELL'AGRICOLTURA, rappresentata dal sig. *Renato Condorelli*, perito agrario, e dal dott. *Tommaso Santoro*, assistiti dal sig. *Riccardo Fatigati*, perito agrario;

la CONFEDERTERRA PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario sig. *Orlando Bernardi*;

e

L'UNIONE PROVINCIALE LIBERI SINDACATI, rappresentata dal rag. *Aquino Vito*;

e

l'UNIONE PROVINCIALE DELLA C.S.I.L., rappresentata dal sig. *Temistocle Santi*;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal sig. *Maurizio Subiaco*;

è stipulato il presente accordo per la determinazione dei salari da corrispondersi agli operai agricoli della categoria obbligati d'Azienda.

Art. 1.

Per obbligato d'azienda deve intendersi quel lavoratore agricolo a cui vengono garantite nell'annata agraria un minimo di 200 giornate lavorative e che risieda nell'azienda.

Art. 2.

All'obbligato d'azienda capo-famiglia verrà corrisposto il salario percepito dal lavoratore avventizio della corrispondente categoria, diminuito del 20 %. Agli obbligati non capi-famiglia la percentuale di minorazione sarà del 10 %.

Art. 3.

Al capo-famiglia deve essere dato l'uso gratuito della casa d'abitazione, di un orto di mq. 150 e dovrà essergli permesso l'allevamento di un maiale da ingrasso e di 15 galline da tenersi recinte.

Gli spetta, inoltre, la legna morta dell'azienda per solo uso della famiglia. Gli verrà anche concesso il grano in ragione di q.li 2,40 per ogni componente la famiglia, intendendosi tale oltre la moglie ed eventuali ascendenti a carico, i figli fino a 14 anni, oppure superiori a tale età, purchè prestino la loro opera nella azienda, al prezzo di ammasso.

Art. 4.

Il presente contratto ha vigore dal 1° gennaio 1949 e scadrà il 30 settembre 1949, intendendosi tacitamente rinnovato di anno in anno ove non ne venga data la disdetta tre mesi prima della scadenza.

Per ciò che non è previsto dal presente contratto si fa riferimento, in quanto compatibile, con il contratto collettivo di lavoro dei salariati fissi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 APRILE 1960, PER I GARZONI DI CAMPAGNA DELLA PROVINCIA DI VERCELLI

Addì 1° aprile 1960, in Vercelli,

tra

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal suo Presidente dott. *Renzo Vercellotti* anche a nome e per conto dei Sindacati Provinciali dei: Proprietari Conduttori, affittuari conduttori, Proprietari coltivatori diretti ed Affittuari coltivatori diretti, assistiti dai sigg.: *Busto* geom. *Domenico, Baselli* cav *Luigi, Baucero* geom. *Natale. Bensi* geom. *Aldo, Barone Gian Piero, Ferraro* geom. *Mario, Fontana* geom. *Antonio,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo Presidente on. dott. *Renzo Franzo,* assistito dai sigg.: *Franzi* rag. *Piero, Bocca Nino;*

l'UNIONE SINDACALE PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario Generale cav. *Giovanni Abbiate* e dal Segretario Provinciale della Liberterra sig. *Raffaele Ferraris;*

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal suo Segretario responsabile sig. *Gioacchino Ghisio* e dai Segretari sigg. *Antonio Mandrino* e *Casadei Corrado.*

Art. 1.

QUALIFICA

Per garzone di campagna, si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine.

La durata di tale rapporto può essere annua, semestrale, trimestrale e mensile.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei garzoni di campagna deve aver luogo a norma di legge.

La richiesta dei garzoni di campagna sarà nominativa.

Fra il datore di lavoro ed il garzone di campagna dovrà essere redatto e firmato, all'atto dell'assunzione, un contratto individuale per tutti gli effetti di legge sul quale dovrà risultare la durata del rapporto di lavoro. Il contratto individuale, in tre originali, distribuiti dalle Organizzazioni dei produttori, verrà trattenuto da ciascuna delle parti interessate; il terzo originale dovrà essere rimesso, al momento del ritiro del nulla osta all'Ufficio di Collocamento del Comune di Lavoro.

E' fatto obbligo all'agricoltore di registrare sull'apposita parte del modulo contratto individuale a mani del lavoratore le sovvenzioni mensili che vengono fatte. Il modulo dovrà essere preventivamente concordato tra le Organizzazioni contraenti.

Art. 3.

CATEGORIA DEI GARZONI DI CAMPAGNA

Le categorie dei garzoni di campagna vengono così stabilite:

dai 17 ai 65 anni;
dai 16 ai 17 anni;
dai 15 ai 16 anni;
dai 14 ai 15 anni.

Art. 4.

MANSIONI

Le mansioni cui debbono essere adibiti i garzoni, sono quelle di tutto fare nei limiti e nelle competenze delle lavorazioni agricole.

Art. 5.

ORARIO DI LAVORO

L'orario giornaliero di lavoro è di 8 ore per i mesi di dicembre, gennaio e febbraio, e di 10 ore per gli altri mesi, distribuito in due periodi intercalati da un periodo di riposo.

Il riposo deve coincidere con l'orario normale per il riposo di mezzogiorno, salvo i casi eccezionali per particolari esigenze di servizio.

Art. 6.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO

Qualunque lavoro compiuto oltre l'orario normale ai sensi di quanto stabilito all'art. 5, verrà compensato con la retribuzione prevista per i salariati fissi.

Nella stessa misura prevista per i salariati fissi dovrà essere retribuito il lavoro festivo sempreché non si tratti di lavoro di governo bestiame.

Il lavoro straordinario e festivo dovrà essere retribuito settimanalmente e debitamente registrato.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO

Ai garzoni di campagna è concesso un riposo settimanale da usufruirsi possibilmente di domenica. Nei giorni di festa o in quelli di riposo settimanale, i garzoni, su richiesta del datore di lavoro, sono tenuti a prestare la loro opera in campagna.

Art. 8.

GIORNI FESTIVI

Sono da considerarsi giorni festivi i giorni di domenica, quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, oltre alla festa del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Più precisamente sono festivi: il 1° giorno dell'anno, il giorno dell'Epifania, S. Giuseppe, il Lunedì di Pasqua, il 1° maggio, il giorno dell'Ascensione, il giorno di SS. Pietro e Paolo, il giorno della Assunzione, il giorno dei Santi, il giorno dell'Immacolata Concezione, il giorno di Natale, il giorno di S. Stefano, il giorno e quello successivo alla Sagra del luogo, e tutti quegli altri che verranno dichiarati tali dalla legge.

Art. 9.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE

Data la particolarità della forma del rapporto di lavoro, la retribuzione è formata dal salario in denaro e salario in natura.

Il salario mensile in denaro, per contratto annuo, è di L. 16.000. Il salario mensile in denaro, per contratto semestrale, o quando non arrivi all'anno, è di L. 18.000.

Il salario mensile in denaro, per contratto trimestrale o mensile, è di L. 20.000.

Oltre il salario in denaro, l'agricoltore deve, a titolo di salario in natura, fornire gratuitamente il vitto e l'alloggio, come pure deve provvedere, e sempre gratuitamente, alla pulizia e rammendo degli indumenti personali del lavoratore.

Art. 10.

PERSONALE A SALARIO RIDOTTO

I ragazzi non potranno essere assunti se non dopo aver compiuto il 14° anno di età, fermo restando le deroghe di legge.

I ragazzi che avranno compiuto il 14° anno di età e fino al compimento del 15° anno di età, percepiranno il 50 % dell'intero salario in denaro corrisposto al lavoratore dai 17 ai 65 anni di età di cui all'art. 9. Quelli dai 15 ai 16 anni, percepiranno il 60 % dell'intero salario, mentre i ragazzi dai 16 ai 17 anni percepiranno l'80 % dell'intero salario, come sopra specificato.

Resta inteso che il garzone acquisterà il diritto al salario superiore a partire dal 1° periodo di paga immediatamente successivo alla data di acquisizione del diritto stesso.

Art. 11.

MALATTIA ED INFORTUNIO

La malattia accertata e l'infortunio sul lavoro del lavoratore, non interrompono il rapporto di lavoro e non costituiscono causa di licenziamento.

Il lavoratore che comprovi, con apposita documentazione medica, di trovarsi in uno dei casi succitati, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di due mesi, quando si tratti di contratto annuo, di un mese quando si tratti di contratto semestrale o trimestrale, sempre chè la malattia o l'infortunio non insorgano durante il periodo di normale scadenza del contratto individuale, nel quale caso i pericoli sopra riportati, saranno limitati a tale scadenza.

Durante detti periodi il lavoratore ha diritto di fruire della casa, della pulizia e del rammendo degli indumenti.

Il trattamento economico in caso di malattia od infortunio è a totale carico degli Istituti Assicuratori competenti.

In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Per i primi sei giorni di infortunio, al lavoratore è dovuta la retribuzione piena.

Art. 12.

MUTUALITÀ MALATTIA ED ASSICURAZIONE SOCIALE

Per l'assistenza malattia e per le altre assicurazioni sociali (invalidità, vecchiaia, tubercolosi, nuzialità, infortuni, assegni familiari, ecc.), valgono le norme di legge.

Art. 13.

PERMESSI RETRIBUITI

A tutti indistintamente i garzoni saranno concessi annualmente dieci giorni di permesso retribuiti in base alla retribuzione globale di fatto percepita e, proporzionalmente, quando si tratti di rapporto di lavoro inferiore all'anno. Il garzone che intende beneficiare dei permessi è tenuto a darne preavviso verbale all'agricoltore almeno un giorno prima.

I garzoni hanno altresì diritto ad un permesso retribuito di giorni due in caso di decesso di parenti di 1° grado.

Art. 14.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

Tanto in caso di licenziamento come in caso di dimissioni, il garzone di campagna ha diritto ad una indennità pari a 5 giorni di retribuzione globale di fatto dal 2 febbraio 1950 al 1° febbraio 1959 per ogni anno di servizio prestato, ed a giorni 7 dalla predetta data in avanti.

Tale indennità non è dovuta in caso di contratti di durata inferiore all'anno, oppure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per fatto e colpa del lavoratore.

Decorso il primo anno di servizio, la indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

Art. 15.

ATTREZZI DI LAVORO

I garzoni di campagna hanno il preciso obbligo di conservare in buono stato tutti gli attrezzi, ed in genere tutto quanto è stato loro affidato dal datore di lavoro, il quale è tenuto a farne consegna secondo le necessità inerenti al lavoro che il lavoratore è chiamato a compiere.

Il garzone di campagna risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa.

Art. 16.

RAPPORTI DI LAVORO

Tutti i lavoratori nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda; essi dovranno attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Art. 17.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori ed il datore di lavoro o chi per esso, dovranno essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto, e tali da assicurare l'ordine e la disciplina nell'azienda.

Art. 18.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutte le vertenze individuali sulla interpretazione ed applicazione del presente contratto e sui rapporti insorgenti tra i datori di lavoro e prestatori d'opera, saranno deferite per la risoluzione amichevole e conciliazione alle Organizzazioni contraenti.

Art. 19.

13ª MENSILITÀ

A tutti i garzoni di campagna sarà corrisposta la 13ª mensilità sulla base della retribuzione globale di fatto percepita.

La 13ª mensilità è frazionabile in 12 ed è dovuta anche in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 20.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di legge presenti e future.

Art. 21.

DURATA ED OBBLIGATORIETÀ DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore dal giorno 2 febbraio 1960 ed avrà la sua naturale scadenza il 1° febbraio 1962. Potrà essere prorogato di anno in anno agrario, anche per tacita rinnovazione, ove non intervenga da una delle parti contraenti regolare disdetta da darsi per mezzo di lettera raccomandata, *almeno tre mesi prima della scadenza annuale*.

Il presente Contratto ha valore obbligatorio ed esclusivo ai sensi di legge per tutti gli agricoltori e per tutti i garzoni di campagna della Provincia di Vercelli.

NORMA TRANSITORIA

Per i contratti individuali attualmente in vigore la cui retribuzione in denaro sia superiore ai minimi previsti dall'art. 9 del presente contratto, si dà atto che le retribuzioni fissate direttamente dalle parti si intendono comprensive del lavoro eseguito oltre l'orario fissato, a termine del presente contratto, sino alla scadenza dei contratti individuali di cui trattasi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1 APRILE 1960, PER I SALARIATI FISSI DELLA PROVINCIA DI VERCELLI

Addì 1° aprile 1960, in Vercelli:

tra

l'Associazione Provinciale Agricoltori;

la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti;

la Unione Provinciale Sindacale (C.I.S.L.);

e

la Federbraccianti Provinciale;

venne stipulato il seguante contratto collettivo di lavoro per i salariati fissi della Provincia di Vercelli:

OGGETTO DEL PATTO

Il presente Patto Provinciale fissa le norme essenziali di carattere generale regolanti i rapporti di lavoro fra i datori di lavoro ed i salariati fissi.

Art. 1.

QUALIFICA

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata normalmente non inferiore a due anni, la cui prestazione si svolge ininterottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, fruendo dell'abitazione ed annessi e la cui retribuzione, riferita di regola ad un anno, viene corrisposta mensilmente.

Art. 2.

ASSUNZIONE E CONTRATTO INDIVIDUALE

L'assunzione dei salariati fissi deve aver luogo tramite gli Uffici di Collocamento a norma di legge. Le richieste dei salariati fissi saranno nominative.

I salariati fissi vengono assunti dai datori di lavoro dietro rilascio di nulla osta da parte dell'Ufficio di Collocamento. Fra il datore di lavoro ed il salariato fisso dovrà essere redatto e firmato all'atto dell'assunzione un contratto individuale, per tutti gli effetti di legge, sul quale dovrà anche risultare la data di assunzione.

Il contratto individuale in tre originali distribuiti dalla Associazione Agricoltori, verrà trattenuto da ciascuna delle parti contraenti; il terzo originale verrà rimesso, non oltre otto giorni, all'Ufficio di Collocamento di lavoro.

Art. 3.

LIBRETTO PAGA

Il datore di lavoro ed i rispettivi salariati fissi dovranno munirsi del libretto paga in distribuzione presso le rispettive Organizzazioni. Sul libretto paga, oltre alla qualifica del lavoratore, saranno registrate le varie prestazioni di attività, le corresponsioni e le trattenute eseguite, in dipendenza del lavoro, con le indicazioni delle relative causali nonchè i provvedimenti disciplinari e relative penalità.

Il lavoratore è tenuto a presentare alla fine di ogni mese il proprio libretto per le annotazioni di cui al comma precedente.

Dette annotazioni sono obbligatorie per entrambe le parti e dovranno essere fatte all'atto delle sovvenzioni.

Art. 4.

CATEGORIE DI SALARIATI FISSI

Le categorie dei salariati fissi vengono determinate:

Uomini:

dai 18 ai 65 anni;
dai 17 ai 18 anni;
dai 15 ai 17 anni;
dai 14 ai 15 anni.

I salariati fissi vengono così classificati: capo cavallante, cavallante, capo boaro, boaro, capo mungitore, mungitore, manzolaio, acquaiolo, prataiolo, fabbro meccanico, falegname, casaro, addetto alla pileria aziendale o pista, trattorista.

Art. 5.

MANSIONI

Le mansioni a cui debbono essere adibiti i salariati sono quelle concordate all'atto della stipulazione del contratto individuale di lavoro. I salariati si obbligano di eseguire tutti i lavori inerenti alla propria qualifica e a sostituire gli altri salariati nella medesima categoria nei giorni di malattia, di infortunio o di permesso.

I salariati, salvo che intervengano diretti accordi tra le parti, non potranno essere adibiti ad altri lavori da salariato, nel qual caso se il lavoro a cui vengono adibiti prevede un maggior salario, questo dovrà essere corrisposto, mentre non si potrà far luogo ad alcuna riduzione di salario per categorie di lavoro meno retribuite.

Sono mansioni proprie del:

Prataiolo: fare eseguire i lavori ordinati dal dirigente dell'azienda e curarne la sorveglianza e l'esecuzione, partecipando eventualmente anche a lavori manuali.

Acquaiolo: attendere al governo delle acque e alla loro distribuzione, e se libero dal governo delle stesse, è tenuto a lavorare con gli altri contadini.

Capo mungitore: oltre alle mansioni della propria qualifica e la cura degli attrezzi in consegna, dovrà sorvegliare che il governo del bestiame sia fatto nell'orario prescritto e che vengano osservate tutte le norme igieniche e sanitarie, nonchè venga fatta la pulizia e tenuto l'ordine nella stalla. Dovrà curare che la mungitura sia perfetta.

Curerà la disinfezione del materiale ed attrezzi adoperati dopo il parto, seguendo la regola ed i modi voluti dall'agricoltore; provvederà alla preparazione dei mangimi, dei lettimi e alla abbeverata nonchè al pascolo del bestiame. Eseguirà pure l'allattamento dei vitelli nei modi voluti dall'agricoltore. Avrà pure il compito di dare il segnale di richiamo ai mungitori nelle ore consuetudinarie e di eseguire tutte quelle incombenze inerenti alla sua qualifica e che verranno ordinate dal datore di lavoro, secondo gli usi locali.

Manzolaio: è adibito alla cura, governo, pulizia, sorveglianza e al pascolo del bestiame di allevamento.

Mungitore: dovrà attenersi alle disposizioni riguardanti la propria categoria.

I mungitori sono tenuti al taglio periodico delle corna e degli unghioni prima di iniziare il pascolo. Nella proporzione loro assegnata dovranno portare il letame mediante carriola o barella dalla stalla alla letamaia o nelle adiacenze, ed ivi sistemarlo con cura.

I mungitori trasporteranno il latte dalla stalla al caseificio, se questo trovasi in cascina oppure aiuteranno i conducenti del latte nelle operazioni di carico secondo le consuetudini.

I mungitori nei tempi designati dall'agricoltore attenderanno al pascolo del bestiame.

Per tale lavoro percepiranno oltre al salario pattuito, un compenso forfetario di L. 100 al giorno quando il pascolo viene effettuato due volte al giorno. Non avranno diritto a nessun compenso quando il pascolo si effettuerà una volta al giorno.

Capo cavallante e capo boaro: i capi, oltre alle mansioni della propria qualifica, avranno cura del governo del bestiame loro affidato, secondo le direttive del datore di lavoro, dovranno osservare le norme igieniche e sanitarie, la pulizia della stalla, dovranno sorvegliare i salariati dipendenti nel compimento del loro dovere, richiamando all'ordine coloro che venissero meno, segnalando all'agricoltore i recidivi. Dovranno curare che tutto quanto loro dato in consegna e ai salariati dipendenti sia tenuto nella massima cura.

Cavallanti e boari: dovranno attenersi alle disposizioni sopra riportate che riguardano la propria categoria.

Fabbro meccanico: dovrà ferrare i cavalli e tutto l'altro bestiame dell'azienda, riparare i macchinari, carri ed attrezzi agricoli ed in genere compiere altri lavori inerenti alla propria qualifica.

Falegname: dovrà riparare macchine ed attrezzi agricoli ed eseguire tutti quegli altri lavori propri della sua qualifica.

Casaro: attendere alla lavorazione del latte e dei suoi derivati.

Addetto alla pileria aziendale (pista o molino): dovrà compiere i lavori propri della trasformazione dei cereali.

Trattorista: è il salariato fisso che adopera il trattore per i lavori di aratura, trebbiatura, trasporti e tutti gli altri lavori aziendali.

Quando non ha in uso il trattore, può essere adibito ad altri lavori consuetudinari dell'azienda.

Art. 6.

NORME GENERALI

E' vietato a tutti i salariati di fumare nella stalla, nei fienili e dove vi siano depositi di fieno, paglie ed altri combustibili, di dormire sul fieno e di maltrattare il bestiame.

Tutti i salariati dovranno eseguire con cura il governo del bestiame da lavoro, da produzione e da allevamento e provvedere alla pulizia delle zone di cortile antistanti alle abitazioni e alla pulizia dell'abbeveratoio per turno.

Il maneggio della pompa sarà fatto per turno, le abbeverate del bestiame verranno fatte nel periodo di tempo consuetudinario, durante il pasto, con le necessarie precauzioni.

I salariati dovranno coadiuvare i rispettivi capi in quelle operazioni che si dovranno fare al bestiame nell'azienda.

I salariati dovranno preparare e trasportare i lettimi e mangimi dagli ammassi esistenti al di sopra e nelle adiacenze della stalla.

Ad ogni boaro verrà affidata una coppia di buoi, ad ogni cavallante una coppia di cavalli. Potrà essere assegnata una coppia di buoi od un cavallo in più a quelle aziende in cui vi siano tre o più salariati della stessa specie.

Art. 7.

BESTIAME IN CONSEGNA

Ad ogni boaro verrà affidata una coppia di buoi, ad ogni cavallante una coppia di cavalli. Potrà essere assegnata una coppia di buoi od un cavallo in più a quelle aziende in cui vi siano tre o più salariati della stessa specie.

Ad ogni mungitore verranno affidate non oltre 18 mucche. Esso non sarà obbligato al taglio dell'erba e al trasporto della paglia per la lettiera.

Quei mungitori che avessero in consegna fino ad 11 mucche, saranno tenuti ad eseguire anche la falciatura in pieno campo, rastrellatura e raccolta del foraggio verde senza trasporto, ovvero alla trinciatura per il bestiame in consegna. Agli effetti del numero delle vacche in consegna, contano per un capo le fattrici, le asciutte e le manze coperte di otto mesi. Equivalgono ad un capo due manze superiori all'anno, tre manzette inferiori all'anno, un cavallo.

Sono esclusi dal conteggio i vitelli da latte.

In quelle stalle attrezzate secondo i migliori moderni sistemi che permettono al mungitore di eliminare o ridurre alcuni lavori (sollevamento acqua negli abbeveratoi, possibilità di immissione diretta nelle mangiatoie dei foraggi, trasporto letame e paglia con carrelli su guide o traino animale) il numero delle vacche lattifere sarà elevato fino a 20.

Quando il numero delle assegnazioni fosse maggiore, verrà corrisposto il seguente compenso, oltre il salario pattuito: fino a due mucche in più delle 18 e delle 20, L. 1 500 mensili per capo; oltre le due vacche in più, 1/20 della paga globale (denaro, natura, contingenza).

Agli effetti del computo dei capi di bestiame, le manze eventualmente assegnate ai mungitori in soprapiù dell'assegnazione predetta, dovranno essere retribuite con il compenso stabilito per le manze.

Se durante l'annata l'agricoltore dovesse per qualsiasi motivo diminuire o vendere la bergamina, il mungitore potrà essere adibito ad altri lavori pur rimanendo fermo il salario pattuito.

La sorveglianza notturna della stalla della bergamina è esclusivamente affidata al capo mungitore.

Ad ogni manzolaio saranno affidate in consegna non più di 30 manze: esso dovrà attendere al loro governo e al pascolo. Per ogni vitello passato all'allevamento nella stalla sarà corrisposto un compenso di L. 250.

Il manzolaio che avesse in consegna meno di 26 capi, potrà essere adibito ad altri lavori consuetudinari dell'azienda.

Quando il numero delle assegnazioni fosse maggiore, verrà corrisposto il seguente compenso, oltre al salario pattuito: fino a quattro manze in più L. 430 mensili per capo; oltre le quattro manze 1/30 della paga globale (denaro, natura, contingenza).

Se durante l'annata l'agricoltore dovesse, per qualsiasi motivo, diminuire o vendere la manzoleria, il manzolaio potrà essere adibito ad altri lavori, pur rimanendo fermo il salario pattuito.

Per cavallo o bue in consegna in più del numero suindicato 1/60 giornaliero del compenso mensile per governo bestiame. I predetti compensi dovranno essere liquidati mensilmente. La guardia della stalla dei buoi e dei cavalli durante la notte è obbligatoria per turno di due ore soltanto in caso di malattia del bestiame e che, a giudizio del veterinario, richieda assistenza.

Ai salariati che eseguiscono il turno di guardia durante la notte per prestazioni veterinarie, verrà corrisposto un compenso pari a quello stabilito per il lavoro notturno.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Senza far luogo a trattenuta sul salario di cui all'art. 13 nonchè sulla contingenza di cui all'art. 40 (perchè già praticata) l'orario di lavoro è così stabilito: dall'11 novembre al 10 febbraio ore 7, dall'11 febbraio al 10 novembre ore 8. Le eventuali ore fatte in meno sull'orario normale giornaliero di 8 ore nel periodo dall'11 febbraio in avanti saranno addebitate al salariato sulla base del salario globale.

L'orario normale di lavoro anzidetto si applica sotto l'osservanza delle seguenti disposizioni:

a) l'orario deve essere di effettivo lavoro, e cioè cominciare e finire sul campo o sul posto assegnato al salariato. Tuttavia per i cavallanti, boari, trattoristi, il tempo occorrente per i viaggi di andata sul lavoro deve essere considerato parte integrante della normale giornata di lavoro, nel mentre i viaggi di ritorno sono a carico del lavoratore;

b) l'orario di lavoro consta di regola delle ore giornaliere divise in due periodi uguali e continuativi, con riposo intermedio normale di due ore e mezza nei mesi di maggio, giugno, luglio, agosto, e di due ore negli altri mesi;

c) i due periodi di lavoro anzidetti potranno subire un particolare intervallo di mezz'ora o di un'ora quando ragioni tecniche, specialmente riferentesi al bestiame, lo impongono.

Per dette ragioni tecniche è data facoltà all'agricoltore di anticipare l'inizio del lavoro mattutino e così pure di posticipare l'inizio del lavoro pomeridiano.

Art. 9.

RICUPERO

E' fatto obbligo ai lavoratori di ricuperare le ore perse per intemperie o per cause di forza maggiore non imputabile a colpa delle parti contraenti.

Il ricupero dovrà effettuarsi nei sette giorni successivi al giorno in cui si è verificata la sospensione del lavoro ed in misura non superiore ad un'ora giornaliera.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Qualunque lavoro compiuto oltre l'orario normale e nei limiti della legge semprechè non si tratti di maggior lavoro derivato dalla utilizzazione di ore perdute e ricuperate nei lavori della categoria dei salariati fissi, verrà compensato con la retribuzione globale maggiorata del 20 per cento.

Il lavoro festivo e notturno verrà pure compensato con la retribuzione globale maggiorata del 50 per cento. E' considerato lavoro notturno quello che va da un'ora dopo il tramonto fino all'alba.

Non si farà luogo a maggiorazione per il lavoro notturno del mungitore e del manzolaio.

Il compenso per il lavoro straordinario, notturno e festivo sarà liquidato settimanalmente e possibilmente alla domenica.

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVO

Ai salariati è concesso un riposo settimanale da usufruirsi possibilmente in domenica, eccetto che per i mungitori, ai quali il permesso è consentito alla domenica o nei giorni festivi soltanto per gravi motivi familiari.

Nei giorni di festa o in quelli di riposo settimanale, i lavori di stalla saranno eseguiti per turno e l'erba occorrente per il bestiame sarà falciata il sabato oppure alla vigilia e sarà condotta a casa nei giorni festivi. In caso di due feste consecutive, nel secondo giorno festivo deve essere falciata e condotta a casa nello stesso giorno.

Per esigenza di lavoro i salariati dovranno a richiesta dell'agricoltore prestare la loro opera anche nelle feste.

Ai cavallanti e ai boari per il governo del bestiame nei giorni festivi e feriali, sarà corrisposto un compenso annuo forfetario di L. 34.800, comprensivo di tutte le indennità.

Ai salariati prataioli per il lavoro che sono tenuti a compiere nei giorni festivi verrà corrisposto un compenso orario festivo per ogni ora di effettivo lavoro compiuto, eccetto che i patti speciali tra i datori di lavoro e salariati contemplino di già un compenso superiore nel qual caso la maggior cifra assorbe il compenso sopra determinato.

I cavallanti ed i boari, su richiesta dell'agricoltore, sono tenuti a prestare la loro opera per il trasporto dell'erba nei giorni festivi e per il taglio e trasporto dell'erba nel secondo giorno festivo.

Detto lavoro verrà compensato in ragione di L. 230 per il trasporto nei giorni festivi e di L. 360 per il taglio e trasporto nel secondo giorno festivo, rispettivamente in funzione di ogni mungitore e manzolaio presente nella stalla.

Tale somma verrà suddivisa tra i salariati che hanno eseguito il suddetto lavoro.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi i giorni di domenica, quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, oltre alle feste del Patrono del luogo ove si svolge il lavoro.

Più precisamente sono festivi: il 1° giorno dell'anno, il giorno dell'Epifania, S. Giuseppe, il lunedì di Pasqua, il 25 aprile, il 1° maggio, il 2 giugno, il giorno dell'Ascensione, il giorno del Corpus Domini, il giorno dei Ss. Pietro e Paolo, il giorno della Assunzione, il giorno dei Santi, il 4 novembre, il giorno dell'Immacolata Concezione, il giorno di Natale, il giorno di Santo Stefano, il giorno e quello successivo alla Sagra del luogo e tutti quegli altri che verranno dichiarati dalla legge.

Per le festività nazionali e infrasettimanali, valgono le norme di cui alla legge 31 marzo 1954 n. 90.

Art. 13.

RETRIBUZIONE DEI LAVORATORI

Il salario da corrispondersi ai lavoratori, fissato per 26 giorni mensili, comprensivo della indennità sostitutiva del caropane di cui alla legge 10 dicembre 1959 n. 1085, è il seguente:

Mungitori, cavallanti, boari, trattoristi, fabbri meccanici, falegnami, casari, acquaioli, prataioli, addetti alle pilerie aziendali: *in denaro*: L. 7.250.

Manzolai: *in denaro*: L. 4.833.

In natura, per tutti i salariati fissi: riso kg. 25, granoturco kg. 16,66, fagioli kg. 2, fascine n. 250 (pari a q.li 20) annue, legna grossa da ardere, spaccata in quarti q.li 20 annui.

E' vietata la vendita della legna. Le somministrazioni in natura dovranno essere sempre di qualità sana leale, mercantile.

E' in facoltà del salariato di chiedere che gli sia corrisposto l'equivalente in denaro per il compenso spettante in natura.

Il prezzo da applicare alle merci che il salariato ritira dovrà essere:

a) per i prodotti soggetti a disciplina o vincolo, il prezzo di ammasso;

b) per gli altri prodotti, i prezzi di mercato per merci all'ingrosso in azienda.

Il rilevamento dei prezzi dei prodotti non destinati all'ammasso e non soggetti a vincolo sarà fatto dalle Organizzazioni contraenti sulla base di dati ufficiali, applicando ai fini della liquidazione la media delle quotazioni mensili.

Il salariato, nel caso di assenza dei facchini delle Ditte o Enti industriali o commerciali, quando sarà adibito al carico e scarico dei cereali, oppure dei concimi, sarà compensato con L. 3 al quintale per le due operazioni riunite.

Il salariato addetto al carico e scarico della calciocianamide e al suo spandimento sarà munito, a cura e spesa dell'agricoltore, di apposito camiciotto o sacco.

Nei lavori ordinari per gli avventizi i salariati non avranno nessun compenso.

Nei lavori straordinari, e cioè atterramento piante di alto fusto, spurgo fontane o di cavi di acqua, L. 10 orarie; falciatura dei prati e delle stoppie con falce, mietitura trebbiatura cereali mondatura L. 15 orarie; spandimento calciocianamide a macchina L. 40 al sacco; spandimento concimi L. 50 al giorno; quando compiono lavori con le trattrici L. 20 orarie; addetti alle motofalciatrici, L. 6 orarie.

Tutti i compensi sopra specificati per quei lavori straordinari che eccezionalmente l'agricoltore farà compiere dai propri salariati si intendono corrisposti oltre il salario normale pattuito, e dovranno essere pagati ai salariati ogni fine settimana.

Ai fabbri meccanici ed ai falegnami compete il minimo di salario stabilito per le altre qualifiche, salvo la facoltà delle parti contraenti di convenire pattuizioni speciali.

Art. 14.

PERSONALE A SALARIO RIDOTTO

I ragazzi non potranno essere assunti se non dopo aver compiuto i 14 anni di età. I ragazzi che avranno compiuto il 14° anno di età e fino al compimento del 15° anno percepiranno il 50 per cento dell'intero salario in denaro ed in natura corrisposto al lavoratore dai 18 ai 65 anni di cui all'art. 13.

Quelli dai 15 ai 17 anni di età percepiranno il 70 per cento dell'intero salario in denaro ed in natura. Quelli dai 17 ai 18 anni, l'85 per cento dell'intero salario in denaro ed in natura.

Resta inteso che i salariati acquisteranno il diritto al salario superiore il giorno 11 del mese successivo a quello in cui avranno compiuto la loro maggiore età.

Ai salariati che superano l'età di 65 anni la paga ordinaria in denaro verrà diminuita del 20 per cento.

Nell'eventualità che qualche salariato si trovasse in condizioni fisiche speciali, riconosciute tali dalle Organizzazioni contraenti, è ammessa la riduzione di paga in ragione della minore capacità lavorativa.

Per i salariati mungitori e manzolai che, pur avendo superato il 65° anno di età, hanno il carico del bestiame e svolgono le mansioni di cui all'art. 5 del presente contratto collettivo di lavoro, non si farà luogo a detrazioni sul salario e sulla contingenza.

Art. 15.

SOPRASSOLDO PER CAPI, SOTTOCAPI E SALARIATI

In ogni azienda, quando vi siano almeno due coppie di bestiame (cavalli o buoi) o due mungitori, vi deve essere almeno un capo per ogni categoria di salariato.

Nelle aziende dove il salariato è solo per la sua categoria, questi ha diritto a un maggior compenso di lire 3 mila annue.

I sottocapi saranno nominati in tutte quelle aziende ove vi siano quattro coppie di bestiame da lavoro (buoi o cavalli). In ogni bergamina quando vi fossero quattro o più mungitori, vi deve essere anche un sottocapo mungitore.

I prataioli avranno diritto ad un maggior compenso sul salario in denaro di L. 8.000 annue. I capi avranno diritto ad un maggior compenso annuo di L. 6.000. Gli acquaioli ed i sottocapi avranno diritto ad un maggior compenso sul salario in denaro di L. 3.000 annue.

I fabbri meccanici, i falegnami, i trattoristi, i casari e gli addetti alle pilerie aziendali, avranno un maggior compenso sul salario in denaro di L. 5.000 annue.

Art. 16.

TRASFERTE

I cavallanti comandati fuori azienda per il servizio di condotte, quando non possono rientrare prima delle ore 14, avranno diritto al maggior compenso di L. 300 per le spese di vitto.

Qualora il salariato pernottasse fuori azienda, le spese saranno a carico dell'agricoltore.

Quando il salariato venga richiesto a prestare la sua opera in una tenuta lontana da quella ove sia assunto, ed ove risiede la propria famiglia, avrà diritto al vitto gratuito.

Art. 17.

CASA, ORTO, POLLAIO, PORCILE, ECC.

Oltre il salario in denaro ed in natura in precedenza fissato, ogni salariato ha diritto di avere dal datore di lavoro: la casa, il pollaio, il porcile ed un adeguato appezzamento di terreno ad uso orto.

Nel caso in cui l'agricoltore non potesse fornire l'abitazione nell'azienda, dovrà provvederla a proprie spese fuori dell'azienda, con gli annessi di cui sopra, secondo accordi da prendere direttamente tra le parti all'atto dell'assunzione.

La casa deve essere igienica e della capacità proporzionata ai bisogni della famiglia; dovrà essere imbiancata ogni due anni e possibilmente tutte le volte che si rinnova il salariato. Il salariato è tenuto a mantenere la casa e gli annessi nello stato in cui gli vennero consegnati, salvo il deterioramento d'uso.

Il letame per l'orto e la paglia per il porcile dovranno essere forniti dall'agricoltore. Il salariato ne farà uso con la massima parsimonia. Al salariato è concesso di tenersi il maiale, sino a 20 galline, una covata di 38 pulcini da allevare dopo il periodo di monda. Sarà cura del salariato che il pollame non arrechi danni ai raccolti.

Nel caso in cui la famiglia del salariato sia composta di diversi membri occupati in qualità di salariati nella stessa azienda, la casa, il pollaio, il porcile e l'orto debbono essere proporzionati al numero dei salariati stessi nei limiti del possibile.

Art. 18.

SOMMINISTRAZIONE DEL LATTE

Il mungitore o gli altri salariati che li sostituiscono per qualsiasi ragione, avranno diritto ad un litro di latte gratuito per ogni giorno di effettivo lavoro.

Al mungitore, in caso di malattia o di infortunio sul lavoro, sarà concesso gratuitamente il litro di latte per il periodo successivo di 30 giorni anche se non consecutivi; il datore di lavoro, compatibilmente con la produzione aziendale, fornirà il quantitativo di latte occorrente per il fabbisogno della famiglia dei salariati dell'azienda al prezzo fissato dal Comune per il latte alimentare al consumo con la riduzione di lire 5 al litro.

Art. 19.

UTILIZZAZIONE DEI MEMBRI DELLA FAMIGLIA

I membri della famiglia del salariato che saranno assunti a lavorare come avventizi avranno le stesse condizioni, modalità e paghe stabilite per i lavoratori avventizi, e saranno pagati settimanalmente.

Essi avranno la precedenza di assunzione al lavoro e sono impegnati di compiere il lavoro per le necessità dell'azienda.

Art. 20.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, risolve il contratto di lavoro se il lavoratore è alle dipendenze dello stesso datore di lavoro da un periodo inferiore ai tre mesi.

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva per il lavoratore che presta la sua opera presso lo stesso datore di lavoro da oltre 3 mesi, sospende il rapporto di lavoro per tutto il perioro di servizio militare di leva, ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Al termine del servizio militare di leva per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, il lavoratore — entro trenta giorni dal congedamento o dall'invio in licenza — deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio.

In mancanza, il rapporto di lavoro è risolto fermo il diritto del lavoratore alla indennità spettantegli in base al disposto dell'art. 27.

Durante il periodo di richiamo alle armi il lavoratore avrà diritto alla conservazione del posto e la sua famiglia ai locali di abitazione e annessi, e ciò fino alla scadenza della annata agraria, con riserva di di-

ritto per l'agricoltore di provvedere alla abitazione se per sostituire detto salariato gli occorresse la casa da quello occupata.

Il periodo stesso prestato come richiamo alle armi dovrà essere computato agli effetti dell'anzianità come servizio prestato nella azienda.

Nell'eventualità che nella famiglia del salariato ci fossero familiari idonei a sostituirlo, l'agricoltore li potrà richiedere a prestare la loro opera in luogo del richiamato alle armi.

Art. 21.

MALATTIA ED INFORTUNIO

La malattia accertata e l'infortunio sul lavoro del lavoratore non costituiscono causa di licenziamento. Il lavoratore infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni, trascorsi i quali e perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto dietro corresponsione delle sole indennità maturate a quella data.

Il lavoratore è tenuto a presentare al datore di lavoro il certificato medico, sia in caso di infortunio che di malattia.

Durante il periodo per cui viene conservato il posto, il lavoratore ha diritto di fruire solo della casa ed annessi, che eventualmente gli fossero stati dati in uso, e della legna fino alla scadenza del contratto.

Il trattamento economico in caso di malattia o di infortunio è a totale carico degli Istituti Assicuratori competenti In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Per le assenze giustificate, per l'infortunio al lavoratore, sarà detratto l'importo della globale paga giornaliera dopo il sesto giorno.

Art. 22.

MUTUALITÀ, MALATTIA ED ASSICURAZIONI SOCIALI

Per l'assistenza malattia e per le assicurazioni sociali (invalidità, vecchiaia, tubercolosi, nuzialità, infortuni, assegni familiari, ecc.) valgono le norme di legge.

Art. 23.

CASO DI MORTE

In caso di morte del salariato la famiglia avrà diritto ad una mesata di salario globale comprensivo della indennità di contingenza e continuerà a godere gratuitamente, fino alla scadenza della annata agraria, la casa, l'orto, il pollaio, il porcile e la corresponsione della legna nel quantitativo previsto dal presente contratto.

Nel caso in cui abbisognassero al conduttore i locali occupati dalla famiglia del salariato deceduto per dare sistemazione ad altro salariato, l'agricoltore potrà trasferire in paese o nell'ambito del Comune la famiglia stessa, provvedendo a proprie spese al trasporto ed all'abitazione.

Qualora nella famiglia del deceduto vi fosse una persona adatta a sostituirlo, questa, a richiesta dell'agricoltore, sarà obbligata a prestarvisi, ed il contratto continuerà nelle normali condizioni.

Art. 24.

PERMESSI RETRIBUITI

A tutti indistintamente i salariati saranno concessi dieci giorni feriali di permesso annuale. Il salariato che intende beneficiare dei permessi è tenuto a preavvisare l'agricoltore almeno un giorno prima.

I giorni di permesso saranno retribuiti in base al salario globale comprensivo della contingenza. I giorni di permesso non usufruiti verranno compensati in ragione del salario globale (denaro, natura, contingenza).

A richiesta dei salariati, gli eventuali giorni di malattia e di infortunio saranno conteggiati in conto ferie e fino al limite delle stesse.

Art. 25.

PERMESSO STRAORDINARIO IN OCCASIONE DI MATRIMONIO O DI DECESSO DI FAMIGLIARI DI PRIMO GRADO

Allorquando i salariati contraggono matrimonio, o nel periodo di 30 giorni precedenti, i datori di lavoro dovranno concedere un permesso straordinario di sette giorni, durante i quali i lavoratori saranno considerati ad ogni effetto in attività di servizio.

I salariati hanno altresì diritto ad un permesso di giorni due in caso di decesso di parenti di primo grado, senza trattenuta da parte del datore di lavoro.

Tali permessi sono indipendenti dai permessi previsti dal precedente articolo.

Art. 26.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO

Il rapporto di lavoro per i salariati fissi si intenderà rinnovato tacitamente di biennio in biennio qualora il medesimo non venga disdettato da una delle parti entro il 15 agosto di ogni anno.

La disdetta dovrà avere luogo mediante una dichiarazione da annotarsi sul libretto personale controfirmata dalle parti oppure mediante lettera raccomandata.

Art. 27.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO E DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro per licenziamento senza sua colpa, il salariato ha diritto ad una indennità pari a due giornate di salario globale per ogni anno di servizio prestato nell'azienda fino al 10 novembre 1950 e di giornate cinque di salario globale dall'11 novembre 1950.

A partire dall'11 novembre 1946 e fino al 10 novembre 1950 il salariato che rimase per un periodo continuativo di almeno due annate agrarie presso la stessa azienda ha diritto ad una anzianità pari a due giornate di salario globale, esclusa la contingenza per ogni anno di servizio prestato, anche in caso di dimissioni.

Per il periodo dall'11 novembre 1950 al 10 novembre 1959, il salariato avrà diritto ad una indennità pari

a giornate cinque di salario globale per ogni anno di servizio prestato nella azienda. Per il periodo dall'11 novembre 1959 in avanti l'indennità è elevata a giorni 7 di salario globale per ogni anno.

L'indennità di anzianità non si assomma alla indennità di licenziamento.

Decorso il primo anno di servizio, la liquidazione delle indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno, salvo quanto disposto dall'art. 21.

L'indennità di licenziamento e di anzianità non competono al salariato licenziato per fatto o sua colpa.

In caso di morte del salariato, agli aventi diritto è pure dovuta l'indennità di cui al presente articolo in base all'art. 2122 del C. C.

Art. 28.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso o cessione di azienda non risolve il contratto di lavoro ed il personale ad essa addetto conserva i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare, anche per quanto concerne i crediti di lavoro qualora non siano già stati liquidati dal precedente datore di lavoro, il quale dovrà liquidare di ogni indennità i salariati avuti alle sue dipendenze per tutto il periodo di lavoro effettivamente compiuto.

Art. 29.

PATTUIZIONI SPECIALI

Le pattuizioni speciali tra il salariato e l'agricoltore per le lavorazioni speciali dovranno risultare da apposite pagine del libretto personale e non potranno mai essere contrarie alle norme stabilite dal presente contratto collettivo.

Per le eventuali pattuizioni speciali che contemplano i compensi forfetari di cui al presente contratto collettivo di lavoro, si intende che il maggiore assorbe il minore.

Art. 30.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi di consuetudine necessari al lavoro cui è chiamato. Gli attrezzi ed utensili debbono essere annotati sul libretto personale, con indicazioni dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili e in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà delle perdite e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare relativo gli verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 31

RAPPORTI DI LAVORO

Tutti i lavoratori, nei rapporti attinenti al servizio, dipendono dal conduttore o da chi lo rappresenta nell'azienda e dai rispettivi capi immediati: essi dovranno attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Art. 32.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra lavoratori ed i loro superiori diretti e il datore di lavoro o chi per esso, dovranno essere ispirati da reciproca fiducia e rispetto e tali da assicurare l'ordine e la disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con multa fino al massimo di due ore nei seguenti casi:

a) allorchè, senza avviso al datore di lavoro, si assenti o sospenda il lavoro, ne ritardi l'inizio o ne anticipi la cessazione;

b) quando si presenta al lavoro in stato di ubriachezza;

2) con multa fino all'importo di una giornata di lavoro nei casi seguenti:

a) di recidiva nella mancanza di cui al primo paragrafo;

b) di maltrattamenti al bestiame;

3) con il risarcimento dei danni nel caso in cui per negligenza arrechi danni alla azienda, alle macchine, agli attrezzi ed al bestiame:

4) con il licenziamento immediato senza diritto di qualsiasi indennità e con il risarcimento degli eventuali danni nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'azienda;

b) danneggiamenti dolosi alla azienda, alle macchine, agli attrezzi, alle coltivazioni, al bestiame;

c) assenze ingiustificate senza preavviso per tre giorni consecutivi;

d) recidiva alle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste dai paragrafi precedenti;

e) condanne penali per reati comuni;

f) in tutti quegli altri casi di tale gravità che non consentono la prosecuzione dei rapporti di lavoro.

Art. 33.

NOTIFICA DI PROVVEDIMENTI

I provvedimenti disciplinari verranno notificati entro 2 giorni dalla avvenuta comunicazione con apposita annotazione sul libretto personale; il licenziamento verrà notificato mediante raccomandata.

Art. 34.

RICORSI

Contro le sanzioni disciplinari intimate, che diventano provvisoriamente esecutive, il salariato ha diritto di ricorso alla Organizzazione entro 5 giorni dalla registrazione sul libretto o dalla data di notifica. Decorso tale termine senza che il ricorso sia stato prodotto le sanzioni diventano definitive.

Il licenziamento diventato definitivo rende obbligatorio per il salariato colpito l'abbandono del fondo entro 15 giorni, lasciando liberi i locali e annessi e connessi, di persone e di cose anche interposte, salvo decisione diversa del Magistrato.

Gli importi delle multe e delle trattenute che non rappresentano risarcimenti di danni, saranno versati dal datore di lavoro ad un Istituto locale di beneficienza.

Art. 35.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutte le controversie individuali sulla interpretazione ed applicazione del presente contratto e sui rapporti di lavoro insorgenti tra i datori di lavoro e prestatori d'opera, saranno deferite alle Organizzazioni contraenti, le quali attraverso una Commissione paritetica costituita da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni, esperiranno il tentativo di amichevole componimento.

Tale tentativo dovrà aver luogo entro e non oltre 15 giorni dalla data di regolare denuncia della controversia.

In caso di mancato accordo le vertenze verranno demandate all'Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 36.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Tutte le controversie collettive saranno deferite per il tentativo di amichevole componimento alle Organizzazioni contraenti, in caso di mancato accordo verranno demandate al competente Ufficio Provinciale del Lavoro.

Art. 37.

TREDICESIMA MENSILITÀ

A tutti i salariati fissi agricoli sarà corrisposta la tredicesima mensilità, da pagarsi alla liquidazione dei conti salariali, ragguagliata alla media delle quotazioni mensili comprensive del salario globale (denaro, natura e contingenza).

La tredicesima mensilità è frazionabile in dodicesimi per tutti i casi di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata.

Art. 38.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533, e successiva del 26 novembre 1955, n. 1161

Art. 39.

DURATA ED OBBLIGATORIETÀ DEL PRESENTE CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente contratto collettivo di lavoro entra in vigore dal mezzogiorno dell'11 novembre 1959 ed avrà la sua naturale scadenza al mezzogiorno dell'11 novembre 1961.

Potrà essere prorogato, di biennio in biennio, anche per tacita rinnovazione, ove non intervenga da una delle parti contraenti regolare disdetta da darsi per mezzo lettera *raccomandata almeno 4 mesi prima* della scadenza normale.

Il presente contratto ha valore obbligatorio ed esclusivo ai sensi di legge per tutti i salariati fissi della provincia di Vercelli.

Art. 40.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

In applicazione dell'accordo nazionale di scala mobile in agricoltura verrà corrisposta ai salariati fissi la indennità di contingenza come riconosciuta per i braccianti avventizi ridotta del 10 per cento.

Tale indennità viene corrisposta in aumento sulla paga per le categorie di lavoro e di lavoratori contemplata nel presente contratto collettivo di lavoro ed in ragione dell'orario di lavoro effettivamente compiuto.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 802.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto della Toscana.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87 comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 25 ottobre 1958, per i lavoratori dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto;

Visto, per la Toscana, l'accordo collettivo integrativo 11 dicembre 1958, stipulato tra la Sezione Regionale dell'Associazione Nazionale Proprietari Cavalli Trotto, la Sezione Regionale dell'Associazione Nazionale Guidatori e Allenatori Cavalli del Trotto e il Sindacato Dipendenti Ippica;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 18 della provincia di Firenze, in data 15 marzo 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la Toscana, l'accordo collettivo integrativo 11 dicembre 1958, relativo ai dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle scuderie di cavalli da corsa al trotto della Toscana.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 151, *foglio n.* 33. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 11 DICEMBRE 1958 PER I DIPENDENTI DALLE SCUDERIE DI CAVALLI DA CORSA AL TROTTO DELLA TOSCANA

Firenze presso la Sede Provinciale Lav. Spetta-
ı sono riuniti i signori:

lice Coralli: Rappresentante Regionale dell'As-
ione Nazionale Proprietari Cavalli Trotto.

ıno Fabbrucci: Rappresentante Regionale della
azione Nazionale Guidatori e Allenatori del
.

car Marinesi: Segretario Regionale del Sinda-
)ipendenti Ippica per convalidare le nuove tabel-
minimi salariati riguardanti gli Artieri Ippici
otto della Regione a seguito dell'accordo stipu-
a Roma il 25 ottobre 1958 fra le Organizzazioni
ıali interessate.

TABELLE

a conglobata dal 1 novembre 1958:

ap. di scuderia	L. 1.921	al giorno
rt. di 1ª categoria	» 1.850	»
rt. di 2ª categoria	» 1.750	»
sup. ai 20 anni		
rt. di 2ª categoria	» 1.623,50	»
dai 18 ai 20 anni		
Art. di 2ª categoria	L. 1.410	al giorno
dai 16 ai 18 anni		
Art. inf. ai 16 anni	» 1.000	»

Inoltre viene stabilito, sempre in rapporto all'Accordo Nazionale sopra citato, per quanto riguarda le trasferte, di portare all'Accordo Provinciale 23 aprile 1954 le seguenti modifiche:

1° all'Artiere dipendente della scuderia con sede prevalente Firenze, il quale venga trasferito a Montecatini Terme, dovrà essere corrisposta una trasferta settimanale di L. 3.750 per gli aventi moglie e L. 2.500 per gli scapoli;

2° all'Artiere dipendente da scuderia con sede prevalente a Montecatini Terme che venga comandato in trasferta a Firenze, verrà corrisposta una trasferta settimanale di L. 2.500 per gli ammogliati e L. 1.250 per gli scapoli;

3° qualora l'Artiere venga comandato in trasferta in altre località all'infuori di quelle menzionate, la quota giornaliera di trasferta spettante, dovrà essere corrisposta in ragione di L. 1.250 giornaliere.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 803.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori addetti alla mietitura e trebbiatura del frumento, cereali minori e semenzine della provincia di Verona.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo nazionale 24 settembre 1952, di scala mobile per i salari agricoli;

Visto il patto collettivo nazionale 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto, per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 11 giugno 1960, per i lavoratori addetti alla mietitura e trebbiatura del frumento, cereali minori e semenzine, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Coltivatori Diretti e i Sindacati Liberi - C.I.S.L. -, l'Unione Italiana Lavoratori, la Federbraccianti - C.G.I.L.;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 17 della provincia di Verona, in data 22 luglio 1961, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Verona, l'accordo collettivo 11 giugno 1960, relativo ai lavoratori addetti alla mietitura e alla trebbiatura del frumento, cereali minori e semenzine, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori addetti alla mietitura e trebbiatura del frumento, cereali minori e semenzine della provincia di Verona.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 151, foglio n. 16. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 11 GIUGNO 1960 PER I LAVORATORI ADDETTI ALLA MIETITURA E TREBBIATURA DEL FRUMENTO. CEREALI MINORI E SEMENZINE DELLA PROVINCIA DI VERONA

Tra

i rappresentanti dell'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI,

della FEDERAZIONE COLTIVATORI DIRETTI.

della C.I.S.L. SINDACATI LIBERI.

della U.I.L. UNIONE ITALIANA LAVORATORI

e

della FEDERBRACCIANTI,

il giorno 11 giugno 1960, si conviene quanto segue:

Per tutte le operazioni inerenti alla mietitura e trebbiatura del frumento esclusa la copertura dei pagliai. oltre la normale paga oraria vigente per gli avventizi all'epoca in cui si svolgono i lavori. verranno corrisposti i seguenti compensi:

		Frumento all'ora
Uomini dai 18 ai 65 anni	kg.	2
Uomini dai 16 ai 18 anni	»	1,400
Uomini dai 14 ai 16 anni	»	1
Uomini oltre i 65 anni	»	1,600
Donne dai 17 ai 60 anni	»	2
Donne dai 14 ai 17 anni	»	1

Ai salariati che verranno adibiti ai lavori di mietitura e trebbiatura spetteranno i seguenti compensi:

Per giornata intera di lavoro, intendendosi come tale una prestazione di almeno 5 ore nella giornata:

in denaro L. 500; in natura kg. 6 di frumento;

Per prestazione inferiore alle 5 ore nella giornata:

in denaro L. 300; in natura kg. 6 di frumento.

Detti compensi si intendono per lavoratore normale e subiranno variazioni a seconda dell'età dei lavoratori, come stabilito dal Contratto provinciale per la categoria stessa.

Ogni azienda si impegna ad effettuare un turno fra il personale agricolo dipendente, affinchè a tutto il personale sopracitato venga assicurata una pressochè uguale partecipazione alle operazioni stabilite per la mietitura e trebbiatura; lo scarto massimo non dovrà superare comunque la giornata lavorativa.

Da questa impegnativa sono esclusi i salariati e i lavoratori con incarichi speciali.

Il regolamento più sopra concordato si applica, con gli stessi criteri e con le stesse proporzioni, ai lavoratori addetti alle operazioni di mietitura e trebbiatura dei cereali minori, della colza, del ravizzone e semenzine in genere, intendendosi però che la parte in natura ragguagliata a grano, sarà tramutata in denaro ed aggiunta alla paga oraria.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 804.

Norme sul trattamento economico e normativo dei professori d'orchestra, assunti con contratto a tempo determinato, dipendenti dai teatri e cinema-teatri ove agiscono imprese di operetta, rivista, varietà e avanspettacolo della provincia di Piacenza.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 7 marzo 1948, per i professori d'orchestra dipendenti da imprese di operetta, rivista, varietà, avanspettacolo, e spettacoli similari;

Visto l'accordo collettivo 14 aprile 1951, integrativo del suddetto contratto collettivo nazionale di lavoro, per i professori di orchestra dipendenti da imprese di operetta, rivista, varietà, avanspettacolo e spettacoli similari, oppure teatri e cinematografi ove agiscono le suddette imprese;

Visto, per la provincia di Piacenza, l'accordo collettivo integrativo 26 settembre 1957, stipulato tra l'Associazione Generale Italiana dello Spettacolo Sezione Provinciale e il Sindacato Orchestrali Unione Sindacale Provinciale ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 2 della provincia di Piacenza, del 29 febbraio 1960, dello accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per la provincia di Piacenza, l'accordo collettivo integrativo 26 settembre 1957, relativo ai professori d'orchestra, assunti con contratto a tempo determinato, dipendenti da teatri e cinema-teatri ove agiscono compagnie di operetta, rivista, varietà e avanspettacolo, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i professori d'orchestra, assunti con contratto a tempo determinato, dipendenti dai teatri e cinema-teatri ove agiscono imprese di operetta, rivista, varietà e avanspettacolo, della provincia di Piacenza.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *giugno* 1962
Atti del Governo, registro n. 151, *foglio n.* 31. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO INTEGRATIVO 26 SETTEMBRE 1957 PER I PROFESSORI D'ORCHESTRA DIPENDENTI DAI TEATRI E CINEMA-TEATRI OVE AGISCONO COMPAGNIE DI RIVISTA, OPERETTA, VARIETÀ E AVANSPETTACOLO DELLA PROVINCIA DI PIACENZA

L'anno 1957, il giorno 26 del mese di settembre in Piacenza

tra

l'ASSOCIAZIONE GENERALE ITALIANA DELLO SPETTACOLO Sezione Provinciale di Piacenza, aderente alla ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI, rappresentata dal suo Capo Sezione sig. *Giuseppe Truffelli* e dal suo Consigliere dott. *Bruno Bergonzi,* assistiti dal dott. *Fausto Arioti,* Direttore della Associazione Industriali e dal ragioniere *Edmondo Lipeti,* Funzionario della stessa

e

il SINDACATO ORCHESTRALI aderente alla Unione Sindacale provinciale di Piacenza, rappresentato dal suo Segretario sig. *Fanfoni Gaetano,* assistito dal sig. *Lumini Giorgio,*

viene stipulato, ad integrazione del Contratto Nazionale di lavoro e dei relativi Accordi salariali nazionali integrativi, il seguente Accordo retributivo da valere per i professori di orchestra assunti, con contratto a tempo determinato, dagli esercenti teatri e cinema-teatri della provincia di Piacenza ove agiscano compagnie di rivista, operetta, varietà e avanspettacolo:

RIVISTA, OPERETTA E VARIETA'

Art. 1.

La paga conglobata giornaliera da corrispondere ai professori di orchestra che prestano la loro attività in locali di categoria extra e prima, è stabilita in L. 1.766 (millesettecentosessantasei).

Art. 2.

Detta paga conglobata è diminuita:

— del 4% per i professori di orchestra che prestano la loro attività in locali di 2ª e 3ª categoria;

— dell'8% per quelli che prestano la loro attività in locali di 4ª e 5ª categoria.

AVANSPETTACOLO

Art. 3.

La paga conglobata da corrispondere ai professori di orchestra che prestano la loro attività in locali di categoria extra e *prima* è *stabilita in L.* 1.554 (*millecinquecentocinquantaquattro*).

Art. 4

Detta paga conglobata, è diminuita

— del 4 % per i professori d'orchestra che prestano la loro attività in locali di 2ª categoria

— dell'8 % per quelli che prestano la loro attività in locali di 3ª categoria;

— del 12 % per quelli che prestano la loro attività in locali di 4ª e 5ª categoria.

DISPOSIZIONI COMUNI

Art. 5.

Alla paga conglobata giornaliera (comprensiva dell'indennità di contingenza nella misura in vigore al 30 maggio 1954), vanno aggiunte le variazioni dell'indennità di contingenza intervenute dal 1° giugno 1954 e quelle che, eventualmente, seguiranno.

Art. 6.

La misura giornaliera dell'indennità di contingenza è quella prevista per gli impiegati di 2ª categoria del settore industriale.

Art. 7.

Alla paga conglobata e alla indennità di contingenza va aggiunta, inoltre, in sostituzione delle ferie, della 13ª mensilità, dell'indennità di anzianità, del paga-

mento delle festività nazionali e infrasettimanali e del giorno di riposo settimanale, la speciale indennità prevista dal Contratto Nazionale pari al 42 % dell'importo dato dalla paga base più la contingenza.

Art. 8.

La maggiorazione del 42 % costituisce la somma delle seguenti percentuali: 6 % (ferie), 9 % (13ª mensilità), 9 % (anzianità), 9 % (festività nazionali e infrasettimanali), 9 % (riposo settimanale).

Art. 9.

Restano ferme le condizioni di miglior favore di fatto eventualmente esistenti.

Art. 10.

Il presente Accordo, che entra in vigore il 26 settembre 1957, ha la durata di un anno e si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle due parti contraenti, almeno due mesi prima della scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 805.

Norme sul trattamento economico e normativo delle guardie giurate di riserve di caccia e di aziende agricole della provincia di Firenze.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Firenze, il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per le guardie giurate di riserve di caccia e di aziende agricole, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori e l'Associazione Guardie Giurate di Riserve di Caccia e di Aziende Agricole;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 4 della provincia di Firenze in data 15 luglio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta

Articolo unico

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato per la provincia di Firenze il contratto collettivo 1 ottobre 1959, relativo alle guardie giurate di riserve di caccia e di aziende agricole sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutte le guardie giurate dipendenti dai concessionari di riserve di caccia e dalle imprese agricole della provincia di Firenze.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO
Registrato alla Corte dei conti, addì 19 giugno 1962
Atti del Governo, registro n. 151, foglio n. 32 VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 1 OTTOBRE 1959 PER LE GUARDIE GIURATE DI RISERVE DI CACCIA E DI AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI FIRENZE

Il giorno 1 ottobre 1959 in Firenze, nella Sede della Unione Provinciale Agricoltori,

tra

l'Unione Provinciale Agricoltori di Firenze, rappresentata dal suo presidente P.pe dott. *Tommaso Corsini*, assistito dai sigg. *Martini Bernardi* dott. *Francesco* e *Giglioli* dott. *Ulderigo*, Consiglieri dell'Unione, *Ghelardoni* dott. *Roberto*, Direttore dell'Unione, e *Taddei* perito agr. *Mario*, Capo Ufficio Sindacale

e

l'Associazione Guardie Giurate di Riserve di Caccia e di Aziende Agricole della Provincia di Firenze, rappresentata dal suo presidente sig. *Torrini Dino*, assistito dai sigg. *Fantaccini Rodolfo* e *Campigli Demetrio*, Vice presidenti, *Giovannini Antonio*, Consigliere, e dal sig. *Lepri* cav. *Egisto*, Funzionario addetto alla Associazione,

si è stipulato il Contratto di Lavoro da valere per le Guardie Giurate di Riserve di Caccia e di Aziende Agricole della Provincia di Firenze.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente Contratto ha la durata di anni due a decorrere dal 1° gennaio 1960 e si intende tacitamente rinnovato per eguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti, con lettera raccomandata r.r. almeno quattro mesi prima della sua scadenza.

Detto Contratto ancorchè disdettato, manterrà la sua validità fino alla stipulazione di un nuovo Contratto.

Art. 2.

OGGETTO DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il presente Contratto regola i rapporti fra i datori di lavoro agricolo (proprietari, affittuari, ecc.), i concessionari di riserve di caccia e le dipendenti guardie giurate che siano in possesso di regolare decreto rilasciato dalle competenti autorità.

Art. 3.

CATEGORIA E MANSIONI

Agli effetti del presente contratto sono considerate guardie giurate:

a) guardie di riserve di caccia private individuali e consorziali;

b) guardie private campestri e boschive di aziende agricole.

Le guardie appartenenti alla categoria *a)* dovranno provvedere:

1) ad assicurare il rispetto e fare osservare le norme sancite dal T.U. delle leggi sulla caccia;

2) alla vigilanza della riserva da cui dipendono;

3) alla cura e all'allevamento della selvaggina secondo le disposizioni che verranno impartite dal concessionario o chi per esso;

4) allo svolgimento delle mansioni generiche proprie degli appartenenti della categoria *b)* di cui ai comma in appresso.

Le mansioni delle guardie private campestri e boschive di aziende agricole (categoria *b)* sono le seguenti:

1) vigilare le coltivazioni ed i boschi dell'azienda agricola:

2) curare l'esecuzione di determinati lavori;

3) effettuare accertamenti per conto del concedente e del concessionario;

4) riferire sulle eventuali infrazioni alle norme sulla disciplina aziendale degli operai dipendenti dalla azienda e dei coloni della stessa;

5) applicare immeditamente le istruzioni ricevute nei riguardi di operai o coloni dell'azienda nonchè verso terzi che arrechino danno, personalmente o con animali, alle colture, alla selvaggina e ai boschi;

6) *assistere alla divisione dei prodotti* con i dipendenti coloni;

7) provvedere alla consegna di determinati prodotti dei poderi e dei boschi compilando eventualmente i mandati di consegna.

Art. 4.

PRESTAZIONI PER CONTO DI PIU' AZIENDE

Qualora la guardia giurata presti la propria opera in più aziende, ciascun rapporto sarà regolato distintamente.

In questo caso però non si applicano le norme previste negli artt 8, 10 e 12 (retribuzione), mentre conservano efficacia tutte le altre norme contenute nel presente contratto.

La retribuzione ed il lavoro richiesto, dovranno essere precisati nel contratto individuale o lettera di assunzione

Art 5.

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO O A TERMINE

L'assunzione del dipendente può avvenire in qualunque epoca dell'anno e, salvo sia diversamente stabilito fra le parti, s'intende a tempo indeterminato.

L'assunzione deve effettuarsi a mezzo documento scritto, anche in forma di lettera, con esatta indicazione della data di inizio del rapporto di lavoro, della durata dell'eventuale periodo di prova e della retribuzione.

Le clausole concordate fra le parti all'atto dell'assunzione non potranno essere inferiori nella loro portata complessiva alle norme sancite nel presente contratto.

Ogni modifica alle condizioni di assunzione dovrà risultare da atto scritto.

L'applicazione delle norme contenute nel presente contratto avverrà anche in difetto di impegno scritto quando il rapporto di lavoro abbia avuto effettivamente corso.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

In mancanza di impegno scritto o comunque di lettera di assunzione, la guardia giurata si intende assunta senza prova ed alle condizioni tutte del presente contratto. Il periodo di prova non potrà superare il massimo di 120 giorni.

Durante il periodo di prova è in facoltà delle parti rescindere il contratto in qualunque momento senza obbligo di preavviso e di indennità. La guardia avrà però trenta giorni di tempo per lo sgombero dell'abitazione eventualmente concessale.

Superato il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva senza necessità di conferma.

Qualora il contratto venga risolto per licenziamento durante il periodo di prova, il dipendente ha diritto alla retribuzione per l'intero mese durante il quale la risoluzione è avvenuta oltre al rimborso delle spese di viaggio necessario per ritornare al luogo di provenienza all'atto dell'assunzione.

Se durante il periodo di prova il rapporto viene a cessare per volontà del dipendente, questi ha diritto al pagamento della retribuzione fino al giorno in cui cessa la sua attività.

Art. 7

DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

La guardia è tenuta ad espletare le proprie funzioni in conformità e nei limiti dell'incarico conferitole dal datore di lavoro dedicando all'azienda o a parte di questa, secondo le mansioni che le sono state affidate, tutta l'attività richiesta attenendosi ai regolamenti ed alle norme in uso nell'azienda.

La guardia è responsabile di fronte al datore di lavoro o chi per esso, sempre nei limiti del mandato conferitole, del buon andamento dell'azienda in rapporto all'attività da lei prestata, secondo le attribuzioni specificate all'atto dell'assunzione.

La guardia assunta alle dipendenze di una sola azienda non potrà espletare altre attività professionali e di qualsiasi genere, comunque retribuite, salvo esplicita ticolo 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692).

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro si applicano le norme di legge, tenuto conto delle caratteristiche della prestazione (articolo 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692).

Art 9.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITÀ NAZIONALI

Sono da considerarsi giorni festivi i giorni di domenica, quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili oltre la festa del Patrono del luogo ove ha sede l'azienda.

Se esigenze aziendali lo richiedono la guardia deve prestare la propria opera anche nei giorni festivi. In tal caso però dovrà essere concesso alla guardia il riposo compensativo.

Art. 10.

FERIE ANNUALI

La guardia dopo un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda ha diritto ad un periodo di ferie continuando a percepire per tale periodo la normale retribuzione.

Il periodo di ferie non potrà essere inferiore a :

giorni 12 in caso di anzianità di servizio fino a 5 anni:

giorni 18 in caso di anzianità di servizio da 5 a 10 anni:

giorni 22 in caso di anzianità di servizio superiore ai 10 anni.

Nel periodo di ferie sono comprese le festività che ricorrono durante il periodo stesso ma non quelle che cadono all'inizio e alla fine di esso.

Le assenze per malattia, infortunio, permessi brevi per motivi di famiglia o per altri motivi giustificati riconosciuti dal datore di lavoro, non sono computati nel periodo annuale di ferie.

E' in facoltà del datore di lavoro di stabilire l'epoca in cui dovrà cadere il periodo di ferie tenuto conto delle necessità di servizio e dei desideri del dipendente.

Il periodo di ferie è normalmente continuativo, ma ove esigenze aziendali lo impongano, il datore di lavoro potrà sostituire il periodo continuativo con periodi brevi non inferiori a cinque giorni purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo stabilito.

Qualora l'azienda per ragioni di carattere eccezionale non potesse concedere, in tutto od in parte, il periodo annuale di ferie stabilito, la guardia avrà diritto al pagamento dell'indennità sostitutiva per i giorni di ferie mancanti.

In caso di licenziamento e di dimissioni, il periodo di ferie è frazionabile in dodicesimi in relazione ai mesi di effettivo servizio prestato.

Art. 11.

CONGEDO MATRIMONIALE

La guardia che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo straordinario di giorni dieci durante il quale sarà considerata ad ogni effetto in attività di servizio. Tale congedo non potrà essere computato agli effetti del periodo annuale di ferie.

Art. 12.

RETRIBUZIONE

A tutti gli effetti del presente contratto per retribuzione si intende l'insieme delle corresponsioni godute dalla guardia sotto qualunque titolo o forma siano esse in danaro o in natura purchè a carattere continuativo.

La valutazione in danaro dei generi prelevati, limitatamente al fabbisogno familiare, sarà fatta in base al prezzo di ammasso per i generi ad esso eventualmente soggetti ed in base al corrente prezzo di mercato franco azienda per gli altri.

Il datore di lavoro potrà disporre che la guardia per assolvere le proprie mansioni risieda nell'azienda. In tal caso il datore di lavoro dovrà mettere gratuitamente a disposizione della guardia una abitazione provvista d'illuminazione, sufficiente per sè e per la sua famiglia, concederà inoltre l'uso di un appezzamento di terreno per orto, un piccolo pollaio chiuso ad uso familiare nonchè la legna per il bisogno domestico.

La retribuzione in denaro sarà pagata in mensilità posticipate e non potrà essere inferiore a quella qui sotto indicata, salve restando le condizioni di miglior favore:

Capoguardia che abbia alle proprie dipendenze in via gerarchica almeno due guardie	L. 38.000
Guardia caccia	» 34.000
Guardia boschi e campestre	» 32.000

Fermo restando l'obbligo di indossare la divisa durante il servizio alla guardia dovrà essere fornita gratuitamente dall'azienda la divisa completa (cappello, vestito, scarpe) e dovrà essere provveduto alla sostituzione di quegli indumenti che durante il servizio per ragioni di logorio e non dipendenti dalla guardia si siano resi inservibili. La mancanza di uso della divisa non costituisce diritto a compenso alcuno.

In caso che la guardia conviva in azienda il datore di lavoro effettuerà una trattenuta mensile sulla retribuzione a titolo di rimborso spese vitto. L'entità di tale trattenuta dovrà essere fissata direttamente fra le parti tenendo presente che comunque non dovrà essere superato il valore di un terzo della retribuzione mensile in contanti, fermo restando le condizioni di miglior favore.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

La guardia giurata ha diritto ad una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia pari all'importo della retribuzione in contanti percepita nel mese di dicembre. La gratifica natalizia dovrà essere corrisposta alla fine dell'anno solare. Nel caso di cessazione o di inizio del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno la guardia, non in prova, avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 14.

MALATTIE ED INFORTUNI

La guardia infortunata o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 180 giorni e godrà inoltre di trenta giorni di retribuzione per il primo mese e di quindici giorni di retribuzione per il secondo mese.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto la guardia continuerà ad usufruire gratuitamente di quanto le fosse concesso oltre la retribuzione in danaro (casa, orto, porcile, pollaio, ecc.).

Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità il datore di lavoro ha diritto di risolvere il contratto dietro corresponsione della indennità sostitutiva del preavviso, dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè della indennità sostitutiva delle ferie maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Nel caso di infortunio contratto per ragioni di servizio sia la durata della conservazione del posto che dello speciale trattamento di cui al 1° capoverso del presente articolo, verrà raddoppiata.

Art. 15.

PREVIDENZA, ASSISTENZA ED ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, assegni familiari, cassa malattie, saranno applicate le norme di legge vigenti in agricoltura relativamente ai contributi unificati.

Per tutte queste previdenze la guardia sarà assimilata al salariato fisso.

Art. 16.

TRASFERTE E TRASFERIMENTI

Le spese vive per vitto, alloggio, viaggi, ecc., sostenute dalla guardia per ragioni inerenti il proprio servizio, e nei limiti del mandato ricevuto dal datore di lavoro dovranno essere rimborsate a parte alla fine del mese su presentazione di regolari documenti giustificativi. Sull'importo complessivo delle spese documentate dovrà applicarsi una maggiorazione del 10% a titolo di rimborso di piccole spese non documentate. La guardia può essere trasferita da una azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro e nell'interno dell'azienda da un'abitazione ad un'altra, previo rimborso delle spese sostenute per il trasporto dell'intera famiglia e del mobilio.

Il trasferimento dall'azienda ad un'altra dello stesso datore di lavoro non costituisce interruzione del rapporto di lavoro.

Art. 17.

CESSAZIONE - TRASFORMAZIONE - TRAPASSO DI AZIENDA

Nel caso di cessazione, trasformazione, trapasso di azienda, il rapporto di lavoro non si risolve e la guardia conserva indistintamente tutti i suoi diritti nei confronti del nuovo titolare.

La guardia che non accetti il passaggio alle dipendenze del nuovo datore di lavoro avrà diritto a tutte le indennità come se fosse stata licenziata.

Art. 18.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

L'inosservanza da parte della guardia ai suoi doveri può dar luogo ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) rimprovero verbale;

b) biasimo scritto;

c) multa da applicarsi fino ad un massimo dell'importo di due giornate di retribuzione;

d) sospensione dal servizio e dall'assegno in danaro per un periodo non superiore a quindici giorni;

e) licenziamento in tronco senza preavviso, nè indennità quando ricorrono gli estremi di cui all'art. 21 e secondo le norme in esso contenute.

I provvedimenti saranno applicati in relazione alla gravità e frequenza delle mancanze e solo dopo udite le giustificazioni del dipendente.

Il licenziamento in tronco dovrà essere motivato e notificato a mezzo lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 19.

RISOLUZIONE NORMALE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La risoluzione normale del rapporto di lavoro può avvenire per licenziamento da parte del datore di lavoro o per dimissioni da parte della guardia, sia nell'uno o nell'altro caso deve essere notificata con lettera raccomandata con r.r. dall'una all'altra parte col rispetto dei termini stabiliti nel successivo articolo 20.

Art. 20.

PREAVVISO DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

La risoluzione normale del contratto di lavoro non può avvenire senza preavviso ed il termine di questo è stabilito in giorni 90.

In caso di mancato preavvisto in tutto o in parte è dovuta dall'una all'altra parte una indennità sostitutiva pari alla retribuzione corrispondente al periodo di omesso preavviso.

Il datore di lavoro ha facoltà di sospendere dal servizio la guardia dietro corresponsione della regolare indennità sostitutiva di preavviso. In tal caso sarà consentito alla guardia di usufruire dell'alloggio eventualmente concessole o di altra abitazione per un periodo massimo di mesi due dalla data della notifica del licenziamento.

Art. 21.

RISOLUZIONE IN TRONCO DEL CONTRATTO

Non è dovuto nè il preavviso nè l'indennità di anzianità nel caso che il dipendente dia giusta causa alla risoluzione in tronco per aver commesso infrazioni o mancanze così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del contratto.

Tra le altre sono da considerarsi giuste cause di licenziamento in tronco le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze o vie di fatto;

b) condanne penali: anche condizionali o con formula dubitativa, per reati dolosi, eccettuate le contravvenzioni e le eventuali condanne provenienti da ragioni di servizio;

c) abuso di potere, disonestà, grave trascuratezza nel disimpegno delle proprie mansioni;

d) connivenza con bracconieri o altri abusivi cacciatori.

Sono da considerarsi giuste cause di dimissioni da parte del dipendente senza obbligo di rispetto dei termini di preavviso e con diritto alla regolare liquidazione come nel caso che fosse stato licenziato, le seguenti:

a) minacce, ingiurie gravi, violenze o vie di fatto;

b) riduzione non concordata della retribuzione

c) modifica non concordata delle pattuizioni contrattuali;

d) mancata corresponsione o ritardato pagamento della retribuzione per oltre tre mesi.

In caso di licenziamento in tronco la guardia dovrà lasciare entro trenta giorni l'abitazione libera da persone e da cose.

Art. 22.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, non ai sensi dell'art. 21, alla guardia spetta una indennità di anzianità, pari a giorni 20 per ogni anno di servizio prestato.

In caso di morte del dipendente le indennità a questi dovute spettano agli aventi diritto a norma dell'articolo 2122 del Codice civile.

Ove la guardia deceduta avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) per un periodo di tempo non inferiore a quattro mesi.

Art. 23.

DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

L'indennità di anzianità deve essere calcolata prendendo a base la retribuzione complessiva goduta dalla guardia all'atto della cessazione del rapporto di lavoro o del decesso.

L'anzianità massima per l'applicazione del presente articolo è quella del 1° gennaio 1950.

Per l'anzianità maturata precedentemente al 1° gennaio 1950 l'anzianità sarà determinata in ragione di giorni 7 per ogni anno di servizio prestato.

Nel computo dell'anzianità è compreso l'eventuale periodo di richiamo alle armi, il periodo di assenza per malattia o infortunio, il periodo di preavviso. Il mese iniziato si considera intero e le frazioni di anno si computano in dodicesimi.

Art. 24.

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

All'atto della cessazione del rapporto, il datore di lavoro è tenuto a rilasciare un certificato contenente la indicazione delle mansioni del tempo durante il quale la guardia ha prestato servizio.

E' fatto obbligo alla guardia di effettuare, al momento della cessazione del rapporto o in caso di licenziamento in tronco all'atto della sua notifica, la riconsegna di quanto le sia stato effettivamente consegnato dal datore di lavoro in relazione alle mansioni espletate.

Art. 25.

CHIAMATA DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI SERVIZI DI ORDINE PUBBLICO

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo del servizio militare e la guardia ha diritto alla conservazione del posto purchè abbia compiuto tre mesi di servizio con assunzione definitiva.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva non è computato agli effetti dell'anzianità di servizio.

In caso di richiamo alle armi o di espletamento di servizi di ordine pubblico, la guardia ha diritto alla conservazione del posto.

Per un periodo massimo di mesi tre il datore di lavoro dovrà corrispondere alla guardia una indennità mensile pari alla differenza fra la retribuzione goduta all'atto del richiamo e quella che gli verrà corrisposta dall'Ente per cui presta temporaneamente servizio in quanto questa sia inferiore.

Limitatamente a tale periodo di tempo il datore di lavoro manterrà alla famiglia della guardia l'alloggio e la eventuale corresponsizione dei generi in natura oppure sostituirà i medesimi con altra abitazione e con adeguato compenso nel caso che ciò si renda indispensabile per le esigenze della temporanea sostituzione.

La guardia richiamata alle armi per esigenze di carattere eccezionale, gode dello speciale trattamento giuridico ed economico contemplato dalle leggi.

Art. 26.

RECLAMI CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Tutti i reclami di stretto carattere individuale dovranno seguire le consuetudinarie norme disciplinari dell'azienda e verranno risolti, per quanto possibile, direttamente fra l'interessato ed il proprio datore di lavoro o chi per esso.

In caso di controversia per l'applicazione e interpretazione del presente contratto di lavoro le parti si rivolgeranno alle rispettive Organizzazioni stipulanti che interverranno per il raggiungimento di un'amichevole conciliazione.

Art. 27.

APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo ha efficacia per tutto il territorio della Provincia di Firenze e vincola i datori di lavoro aderenti all'Unione Provinciale Agricoltori di Firenze e le guardie giurate regolarmente iscritte alla Associazione Guardie Giurate di Riserve di Caccia e di Aziende Agricole della Provincia di Firenze.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152143) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.